

PROCESOS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO
EDUCATIVO DISTRITAL CAFAM SANTA LUCIA Y SU INCIDENCIA EN LA PRÁCTICA
PEDAGÓGICA

Liliana Patricia Sánchez Vásquez

Tesis de grado para optar el título de Magister en Educación con énfasis en Gestión y Evaluación

Asesor: MG Nubia Ramírez

Universidad Externado de Colombia

Facultad de Educación

Maestría en Educación

Con énfasis en Gestión Educativa y Evaluación

Bogotá, 2017

*Un buen profesor es el que está dispuesto a
cambiar en el sentido que le dicta la reflexión
sobre las evidencias que le muestra la práctica.*

John Dewey

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	6
RAE	9
I CAPITULO: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Antecedentes de la investigación	21
1.3 Justificación del Problema.....	24
1.4 Pregunta de Investigación.....	25
1.5 Objetivo General	25
1.6 Objetivos Específicos.....	25
CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA	26
2.1 Referentes Teóricos	26
Gestión Educativa (directiva, académica y administrativa)	26
Directiva	27
Académica	28
Administrativa	29
Formación Docente (recursos humanos, capacitación, desarrollo, inducción, reinducción, motivación).....	31
Recursos Humano.....	33
Capacitación	34
Desarrollo	35

Inducción y reinducción	36
Motivación.....	37
Práctica Pedagógica (práctica pedagógica, evaluación)	38
Evaluación	38
2.2 Referentes de Política Educativa.....	40
CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	44
3.1 Enfoque de investigación	44
3.2. Tipo de investigación.....	44
3.3 Participantes (universo, población y muestra)	45
3.4. Consideraciones Éticas	46
3.5 Variables o categorías de análisis.....	47
3.6 Validez	47
3.7 Proceso y técnica de recolección de datos	48
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS	49
4.1 Resultados y Hallazgos	49
Categoría 1: Población objeto de estudio.....	49
Categoría 2 Procesos de Inducción y de Reinducción.....	54
Expectativas en torno a la reinducción	66
Categoría 3 Práctica pedagógica	75
Pedagógico	78
Conocimiento específico	80

Modelo pedagógico.....	81
Relación maestro- estudiante	83
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
5.1 CONCLUSIONES	85
5.2 RECOMENDACIONES	87
5.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	88
REFERENTES	88
ANEXOS	90
Anexo 1 Prueba piloto.....	90
Anexo 2 Instrumento encuesta inducción	93
Anexo 3 Encuesta procesos de reinducción.....	94
Anexo 4 Encuesta de desempeño	95
Anexo 5 Entrevista a Directivos.....	96

INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que las instituciones educativas son las encargadas de generar cambios y transformaciones en la comunidad educativa, contribuyendo así a una formación holística, en la que el maestro como agente educador tiene como tarea fundamental acompañar estos procesos, para lo cual debe contar con herramientas de orientación, capacitación, inducción y reinducción, debido a que son estos los mediadores y facilitadores del conocimiento.

Es por esto que surge el interés de investigar acerca de los procesos de inducción y reinducción que han recibido los docentes de la Institución Educativa Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica. Pues son estos elementos los que potencian la formación, preparación y el sentido de pertenencia por la institución, logran así brindar una educación de calidad.

| Esta investigación se desarrolló en un contexto de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo, en cuanto permite indagar las características que tienen los procesos de inducción y reinducción en la Institución. Se ejecuta en un lapso de dos años distribuidos en cinco fases.

La primera fase corresponde al diagnóstico y contextualización de la institución, planteamiento del problema: ¿Qué procesos de inducción y reinducción han recibido los docentes del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia y como inciden en su práctica pedagógica?, aplicación de una encuesta prueba piloto, que suministro información pertinente para la formulación de objetivos entre ellos analizar los procesos de inducción y reinducción


recibidos por los docentes de la Institución Educativa Distrital Cafam Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica. También se hizo una revisión bibliográfica para la construcción de antecedentes. Fase II se hace la construcción del marco teórico y el diseño metodológico. Fase III validación de instrumentos encuestas y entrevista que se aplicó a 10 docentes nuevos, 10 docentes antiguos y 2 directivos docentes, se sistematizo y tabulo la información recibida y luego se categorizo. Fase IV analizar los datos y resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos para luego triangular la información con las encuestas aplicada a los maestros, las entrevistas realizadas a los directivos docentes y bajo el soporte del marco teórico. Fase V finalmente de los hallazgos encontrados y la información analizada surgen las conclusiones.

Los procesos de inducción y reinducción son estrategias que utiliza la institución para orientar el buen desempeño de una persona, aportar a su formación personal y profesional en un cargo específico a realizar, para ello es importante que las instituciones educativas realicen una evaluación y seguimiento de los programas de capacitación y desarrollo, con cada tema que se dé a conocer a los colaboradores ya sea de manera grupal o individual, presencial o virtual debe ser evaluado y retroalimentado, para así paulatinamente ir mejorando y perfeccionando en los procesos

Recomendaciones de esta investigación, que las capacitaciones e inducciones debe pensarse de una manera diferente, rompiendo el esquema de lo tradicional, transmitiendo al maestro el conocimiento desde una habilidad específica (visual, auditiva o kinestésica) donde se logre impactar y se adquiera de una manera real.

Debido a la alta rotación de los maestros del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia, se estima conveniente realizar una encuesta o entrevista de salida, donde el empleado pueda dar a conocer no solo su opinión sincera acerca de la institución; sino también las razones que motivaron su salida. De esta manera se podrán observar deficiencias de la organización y se realizaran acciones de mejora

RAE

	Resumen Analítico en Educación – RAE
	Página 1 de 2
1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de grado
Acceso al documento	Universidad Externado de Colombia. Biblioteca Central
Título del documento	Procesos de Inducción y Reinducción de los docentes del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica
Autor(a)	Liliana Patricia Sánchez Vásquez
Director	Nubia Ramírez
Publicación	Bogotá, 2018
Palabras Claves	Inducción, reinducción, práctica pedagógica, formación, capacitación, motivación, desarrollo, talento humano

2. Descripción

La investigación se desarrolla en el contexto del enfoque cualitativo, que se basa en la exploración y la descripción de situaciones que se presentan al interior de la Institución Educativa Santa Lucía, frente a los procesos de inducción y reinducción y su incidencia en la práctica pedagógica. De esta manera la investigación se ejecutó en cinco fases: Fase I diagnóstico y contextualización de la institución, planteamiento del problema, con la aplicación de una encuesta prueba piloto, que suministro información pertinente para la formulación de objetivos y revisión bibliográfica para la construcción de antecedentes. Fase II construcción del marco teórico y el diseño metodológico. Fase III validación de instrumentos encuestas y entrevista que se aplicó a 10 docentes nuevos, 10 docentes antiguos y 2 directivos docentes, se sistematizo y tabulo la información recibida y luego se categorizo. Fase IV analizar los datos y resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos para luego triangular la información con las encuestas aplicada a los maestros, las entrevistas realizadas a los directivos docentes y bajo el soporte del marco teórico. Fase V finalmente de los hallazgos encontrados y la información analizada surgieron las conclusiones y recomendaciones de esta investigación

3. Fuentes

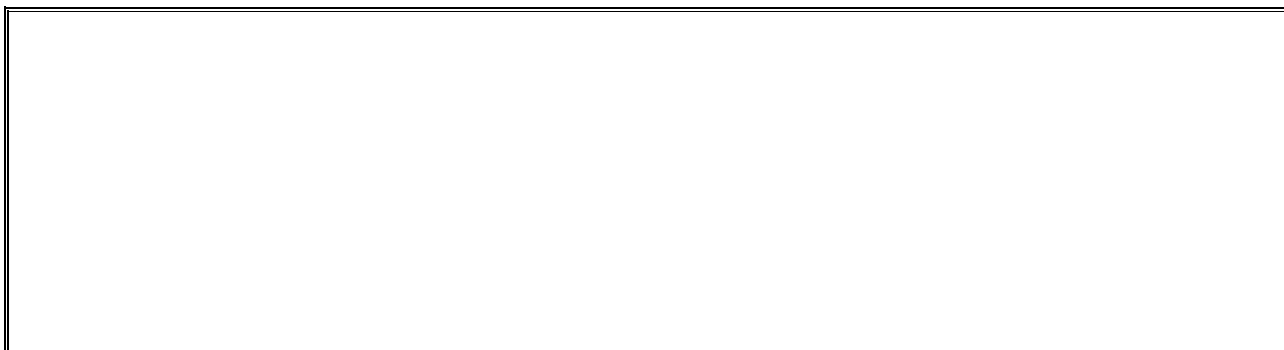
Acosta, M. (2000). Desarrollo de recursos humanos. (Tesis de maestría). Universidad de Tamaulipas, México

Armstrong, M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Bogotá: Legis

- Campos, M., Korner, A. (2006). Formación Inicial Docente. UNESCO
- Castellano, L., Torres, G., (2010). Propuesta de inducción como espacio de formación y capacitación para docentes de las Instituciones Oficiales del Distrito Capital. (Tesis de maestría). Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia
- Chiavenato Idalberto (1999) “administración de recursos humanos” quinta ed. Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato Idalberto (1996) Administración de recursos humanos. Segunda ed. Mc Graw Hill
- Congreso de la República Colombia. Ley 115 de 1994. Ley General de Educación
- Guevara N. Leonel. (2005). Gerencia social en la educación. Bogotá: Canapro
- Hurtado Ramiro (2015). Guía Práctica para la Gestión de los Recursos Humanos. Quinta ed.
- Imbernón, F. (1997). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: GRAÓ
- Marcelo, C. (1994). Formación de profesorado para el cambio educativo. Barcelona: PPU
- Ministerio de Educación Nacional. Estatuto de profesionalización docente (Decreto 1278 de 2002)
- Ministerio de Educación Nacional. (2208). Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Bogotá Colombia
- Naranjo A. Bernardo. (2007). El proceso de inducción personal. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-de-induccion-de-personal/>

- Orrego, L., Orozco, L. (2008). Selección de personal por competencias e inducción del personal administrativo. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Pereira
- Pozner, P (2000). Directivos docentes competentes para establecimientos educativos competentes. Santillana
- Pozner, P. (2004). Gestión Educativa Estratégica. Recuperado de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo02.pdf>
- Robles, M. (2014). Procesos de inducción al personal docente del nivel primario de los centros educativos oficiales del área urbana del municipio de Zacapa. (Trabajo de Grado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Rodríguez, C. (1998). El control interno y los principios de evaluación de la Gestión en las Entidades del Estado. Bogotá: Dike
- Santos G. Miguel. (1997). La luz del prisma Para comprender las organizaciones educativas. Málaga: Aljibe
- Sabino, C (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo
- Tardif, M. (2004) Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Portugal: Narcea
- Vecino, J. (2015). Reinducción de personal, herramientas para la retención del talento. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/re-inducción-de-personal-herramientas-para-la-retención-del-talento/>

4. Contenidos



5. Metodología

La siguiente investigación se desarrolla en el contexto del enfoque cualitativo que se basa en la exploración y la descripción, de situaciones que se presentan al interior de la Institución Educativa Santa Lucia frente a los procesos de inducción y reinducción y su incidencia en la práctica pedagógica, Esta se ejecuta en cinco fases diagnóstico y contextualización, construcción del marco teórico y el diseño metodológico, en el que se elabora una matriz de categorías y subcategorías bajo la luz de los objetivos y el marco teórico, lo que permite que haya un orden en el análisis de los resultados. Se determina la población y la muestra la cual está conformada por 10 docentes nuevos y 10 docentes antiguos, 2 directivos docentes, con el fin de contrastar dos perspectivas, una de los docentes que llevan más de cinco años en la institución frente a los procesos de inducción y reinducción recibidos en esos momentos y la segunda de los docentes nuevos que dan cuenta de los procesos de inducción recibidos recientemente. Se elaboran instrumentos (entrevista y cuestionario) los cuales requieren de una validación para luego ser aplicados, una vez obtenidos los resultados, se sistematiza la información recopilada, para luego realizar el análisis de datos, triangulación y conclusiones.

6. Conclusiones

Dando respuesta a la pregunta de investigación orientada a: qué procesos de inducción y reinducción han recibido los docentes de la Institución Educativa Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica. Se concluye que:

- Se recibe una inducción general que realiza la caja de compensación Familiar Cafam donde se contextualiza al nuevo docente. Posterior a ello al ingresar al colegio reciben nuevamente una inducción general respecto a la misión, visión, PEI, filosofía institucional, modelo pedagógico y una inducción específica del cargo que desempeñaran en tiempos muy cortos lo que genera confusión a la hora de ejecutar sus funciones.

Frente a los procesos de reinducción se observa que el colegio ha brindado capacitaciones a los docentes, pero estas no han sido de gran impacto por la manera como las abordan y las estrategias dinámicas que emplean para transmitir el conocimiento.

- Los procesos de inducción y reinducción son estrategias que utiliza la institución para orientar el buen desempeño de una persona, aportar a su formación personal y profesional en un cargo específico a realizar, para ello es importante que las instituciones educativas realicen una evaluación y seguimiento de los programas de capacitación y desarrollo, con cada tema que se dé a conocer a los colaboradores ya sea de manera grupal o individual, presencial o virtual debe ser evaluado y retroalimentado, para así paulatinamente ir mejorando y perfeccionando en los procesos.
- Existen muchas investigaciones relacionadas con procesos de inducción y reinducción que destacan la importancia de un acompañamiento constante al docente que se integra

con la nueva organización o las actualizaciones que se le ofrecen a aquellos que llevan más tiempo con las instituciones, esto con el objetivo de conseguir que aprendan valores, normas, pautas de comportamiento que son imprescindibles para la institución y relevantes para el buen desempeño de sus funciones

- Delegar un área específica que brinde acompañamiento y orientación en los procesos de inducción, además de suministrar material en físico que le permita al nuevo docente tener un acercamiento más amplio hacia su quehacer pedagógico. Este acompañamiento no puede darse solo en un primer momento; debe ser constante hasta que haya un empoderamiento del cargo, esto garantizará mejores resultados a nivel institucional.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la investigación realizada se hace pertinente realizar las siguientes recomendaciones

Inducción

- Implementar un formato de evaluación de inducción o capacitación recibida, con el fin de evidenciar el aprendizaje adquirido por el docente durante el tiempo de formación y orientación
- Los procesos de inducción deben ser mínimo de un mes, donde haya un acompañamiento constante en el proceso y se esté retroalimentando al docente en el desempeño de sus funciones pedagógicas y administrativas.
- Las capacitaciones e inducciones debe pensarse de una manera diferente, rompiendo el esquema de lo tradicional, transmitiendo al maestro el conocimiento desde una habilidad

específica (visual, auditiva o kinestésica) donde se logre impactar y se adquiera de una manera real.

Reinducción

- Es importante profundizar en temas afines con las áreas específicas de los maestros pues a través de estas se brindan herramientas didácticas y metodológicas que ayudan a cualificar su práctica pedagógica.
- Debido a la alta rotación de los maestros del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia, se estima conveniente realizar una encuesta o entrevista de salida, donde el empleado pueda dar a conocer no solo su opinión sincera acerca de la institución; sino también las razones que motivaron su salida. De esta manera se podrán observar deficiencias de la organización y se realizaran acciones de mejora.
- Propiciar espacios donde se brinden actividades que le permitan al docente poner a prueba conocimientos relacionados con la institución educativa frente a procesos de cambio y transformación generados recientemente.

Fecha de elaboración del			
Resumen:	2	07	2018_

I CAPITULO: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La Secretaria de Educación Distrital en el año 1999 establece un convenio con CAFAM mediante licitación para la administración de los colegios, La Esperanza y los Naranjos, ubicados en Bosa, Bellavista en Kennedy y Santa Lucia en la localidad de Rafael Uribe, con el propósito de atender prioritariamente poblaciones de estratos 1 y 2. En ese año la alcaldía de Bogotá, a través de la Secretaria de Educación del Distrito, lanza su programa de “Desmarginalización” de la educación con la figura novedosa de la administración delegada, la cual consiste en entregar a entidades privadas de reconocida trayectoria la educación de niños y niñas pertenecientes a los sectores menos favorecidos de la ciudad.

Por medio de esta innovación administrativa, denominada Concesión Educativa, la Secretaria de Educación se hace presente en esas comunidades con la construcción de plantas físicas, dotaciones de alta calidad y el desarrollo de modelos pedagógicos exitosos administrados por entes privados.

CAFAM como ente administrativo de los colegios en concesión, crea el Departamento de Educación Contratada, en cabeza del Doctor Enrique Rivera Runcie, para administrar recursos, planta física, personal y la coordinación pedagógica. Durante el tiempo de la concesión se ha hecho evidente el efecto del proceso educativo orientado por Cafam; puesto que hace énfasis en el ser humano como eje central y en el desarrollo de la autonomía como condición fundamental para aprender. Este elemento primordial en la interacción humana, fue desde los inicios de la concesión en CAFAM, el soporte principal del quehacer diario de los administrativos y personal de servicios a través de la cátedra de lo fundamental cuyo lema es

“enseñar a amar amando”. Aun cuando se denomina cátedra, no tiene horario, ni espacio asignado, ni pensum, ni profesor exclusivo. Todas estas características propias de cualquier área son asumidas por todas las personas que pertenecen a cada institución, como una responsabilidad individual frente a la formación de personas que deben integrarse a una sociedad que espera de cada estudiante el aporte para un mejor futuro.

El Departamento de Educación Contratada de Cafam, profundiza más en su propuesta del desarrollo de la autonomía. De allí surge el proyecto que inicialmente se presentó con el nombre de ROTACION este se empleó como estrategias de optimización de tiempos y espacios institucionales; posteriormente se denominó “Proceso de Autoformación”. En el cual la persona, (docente o estudiante), a través de experiencias pedagógicas sistemáticas e intencionadas desarrollan la capacidad de tomar el control de su propio aprendizaje, regulando los procesos de conocimiento de sí mismo, de las estrategias necesarias para aprender y de la manera de evaluar sus saberes.

Sin duda la caja se ha encargado de brindar herramientas que fortalecen el crecimiento personal de cada uno de los miembros de la comunidad, esta acción pedagógica se viene realizando al iniciar labores con la empresa. Esta es la encargada de contratar a los docentes de cada institución, dentro de su proceso de contratación señalan que antes de empezar a laborar, deben recibir una capacitación relacionada con la cátedra de lo fundamental “Enseñar a amar amando”, ya que es un elemento primordial que aporta al empleado grandes conocimientos que facilita el desempeño de sus funciones.

En un primer momento la Caja de Compensación brinda a sus empleados una inducción general que hace referencia a información básica como historia de la entidad, planes y programas

institucionales, prestaciones y servicios al personal, una vez el docente ingresa a la institución educativa debe recibir una inducción específica relacionada con su puesto de trabajo y las funciones a desempeñar; pero desafortunadamente se evidencia una ausencia en los procesos de acompañamiento a este nuevo cargo, donde no se hace visible el rol del directivo docente o un agente orientador de dicho proceso y esto repercute en el desempeño y ejecución de sus actividades, no se cumple en su totalidad con los objetivos propuestos, se presenta incumplimiento en la entrega de formatos reglamentarios como observadores, planillas de asistencia y de notas, esto debido al desconocimiento puntual de su funciones.

Una problemática que se presenta al interior de la Institución es la inconformidad de los docentes frente a las ausencias de algunos educadores por motivos de contratación, ya que los procesos están a cargo del área de educación contratada directamente con Cafam Floresta de donde se presenta obstáculos debido a la rigurosidad de las pruebas y a la documentación que se solicita. Por este motivo las cargas académicas en la institución aumentan significativamente en el equipo docente, lo que genera indisposición y dificultades en el clima laboral, debido a que no se respetan las horas libres de los maestros. Adicional a esto cuando los maestros ingresan por primera vez a la institución a ejercer sus funciones laborales no se les precisa frente a dicha situación que en la institución son denominadas UAP (Unidad de Apoyo Pedagógico).

Para reafirmar esta información se aplica una encuesta de pilotaje que consta de nueve preguntas abiertas enfocadas en los procesos de inducción y reinducción que han recibido en la Institución Educativa Cafam Santa Lucia, para ello se seleccionan de manera aleatoria 12 educadores seis nuevos tres mujeres y tres hombres de las asignaturas (matemáticas, sociales, castellano, artes, integrales y educación física) y seis antiguos tres hombres y tres mujeres de las

áreas de (biología, matemáticas, educación física, castellano e integrales), en la que manifiestan que: “En la actualidad no hay un área o departamento al interior de la institución encargada de capacitar a los docentes que se incorporan por primera vez, ni de generar cambios en las practicas pedagógicas de los docentes que allí trabajan”. Pues ellos manifiestan que: “Los conocimientos los han venido adquiriendo en la práctica, y han cometido errores por la falta de orientación en cuanto a los procesos administrativos, pedagógicos y convivenciales con los que cuenta la institución”.

Se evidencia que el colegio no cuenta con una herramienta que le permita formalizar los procesos de inducción y reinducción de los docentes, por esto se hace necesario indagar la incidencia de dichos procesos en la práctica pedagógica de los maestros de la Institución Educativa Santa Lucia.

En el año 2017 Cafam entra en un proceso de reestructuración como colegio en concesión, dada dicha transformación el grupo de maestros del colegio Santa Lucia, que es el escenario a investigar, reúne a un equipo de 60 docentes de los cuales 36 son antiguos, 16 son de los otros colegios de Cafam y 8 nuevos que se vinculan con la nueva cultura institucional. Es así como se crea un organigrama en el que surgen nuevos cargos conformados de la siguiente manera: rector, tres coordinadores académicos, un equipo psicosocial que lo integra una trabajadora social, un psicopedagogo y una Psicóloga, docentes por cada área, esquema que garantizara el óptimo funcionamiento de la institución, ya que cada docente tendrá unas responsabilidades específicas de su cargo.

Presentada esta transición en el colegio Santa Lucia, surge el interés de conocer los procesos de inducción de los docentes que se vinculan por primera vez a la institución y de los

procesos de reinducción que se deben dar al equipo restante de maestros, esto con el fin de analizar y establecer la relación que existe en los procesos de inducción y reinducción y su incidencia en la práctica pedagógica.

1.2 Antecedentes de la investigación

Los procesos de inducción y reinducción en las instituciones educativas son elementos que brindan al docente conocimientos frente al contexto, dinámicas de trabajo, estrategias pedagógicas, además de orientar sus funciones, garantiza así la optimización de los resultados esperados en la institución. Por lo anterior se consultaron algunas investigaciones relacionadas con el tema mencionado anteriormente, con el fin de corroborar la importancia de estos procesos en el quehacer pedagógico de los docentes. Para lo cual se pudo evidenciar:

Inicialmente se resalta la investigación que llevo a cabo la UNESCO en el año (2006) a siete modelos de instituciones de formación inicial docente caracterizados por su innovación en siete países de América Latina y Europa entre ellos: (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Alemania, España y Holanda). Esta iniciativa reflejó en la UNESCO la necesidad de capacitar y formar a los docentes en pro de una educación de calidad y equidad. Es por esta razón que en América Latina y Europa se busca aportar ideas útiles para la toma de decisiones en cuanto a las reformas y ajustes de la formación inicial de los maestros nuevos y a la puesta en marcha de procesos de cambio en las instituciones que forman a los mismos.

Adicional a esa investigación se encuentra la tesis realizada por Franco en Guatemala en el año (2008) titulada “Inducción al personal técnico y administrativo de la dirección Departamental de Educación de Zacapa”, en la que su objetivo era determinar el proceso de inducción del personal administrativo y técnico de la Dirección Departamental de Educación de

Zacapa y quien a través de una entrevista y un cuestionario con preguntas cerradas a todo el personal administrativo, técnico y colaboradores obtuvo información acerca de la institución de estudio, lo cual le permitió concluir a través de los resultados obtenidos que la Dirección Departamental de Educación de Zacapa no cuenta con un proceso de inducción al personal técnico y administrativo, lo cual ha creado incertidumbre entre los colaboradores por la falta de herramientas de apoyo, por lo que recomienda que dicha institución tome en cuenta el manual de inducción y su respectiva guía de implementación plasmados en la ejecución de la propuesta.

A nivel nacional se retoma una investigación realizada en convenio de asociación de 2015 Celebrado entre el Ministerio de Educación Nacional, la Universidad de los Andes, la Fundación Universidad Externado de Colombia y la Universidad Nacional de Colombia, donde investigan las percepciones de los docentes, directivos docentes y coordinadores de bienestar de ocho entidades territoriales frente al programa de inducción, esta investigación se presenta como una gran apuesta de formación continua, que brinda herramientas conceptuales y metodológicas necesarias para iniciar la práctica magisterial como servidor público. Este programa de inducción tiene como objetivo enriquecer la formación personal, profesional y social de los agentes formadores ya que son ellos los responsables en gran medida de la educación de los niños y jóvenes como sujetos de transformación social y dinamizadores de la construcción de una Colombia prospera, educada y equitativa.

Por otro lado se resalta la investigación que se llevó a cabo en la Universidad de la Sabana en el año 2010 titulada “Propuesta de Inducción como espacio de formación y capacitación para docentes de las instituciones oficiales del Distrito Capital, en la que se estableció como objetivo proponer un proceso de inducción para los docentes como una

estrategia que favorezca distintos niveles de apropiación de la cultura institucional. Para recoger la información los investigadores aplicaron unas encuestas piloto a 60 docentes y una entrevista piloto a los directivos de las instituciones en mención. Los autores a través de los resultados obtenidos evidenciaron la necesidad de incluir como un proceso formal de la gestión, la formación de docentes con temáticas planteadas en esta propuesta para los colegios Salitre de Suba y Sierra Morena de Ciudad Bolívar.

Teniendo en cuenta la información suministrada en las dos investigaciones realizadas en las instituciones educativas, se evidencia que debido al desconocimiento de la cultura institucional y a las herramientas de apoyo que faciliten la gestión y la formación de docentes, se hace necesario proponer estrategias que permitan a los docentes de dichos colegios dar un manejo adecuado al manual de inducción proporcionado por el modelo de formación inicial. Adicional a esto y de acuerdo a los aportes evidenciados por la UNESCO se deben brindar espacio de formación a los maestros que garanticen calidad en su práctica pedagógica.

De acuerdo a las investigaciones citadas anteriormente, es importante señalar que los procesos de inducción y de reinducción son herramientas fundamentales que facilitan el buen desempeño de una persona, aportan a su formación personal y profesional en un cargo específico a realizar, influye en la apropiación de las temáticas de la empresa para la cual va a trabajar y permite que el empleado este en constante capacitación y formación generando así una mayor calidad en el servicio que se va a prestar a la comunidad.

1.3 Justificación del Problema

En Colombia a casi dos décadas transcurridas del siglo XXI, existe el desafío de conducir al país y a su gente a disfrutar de la justicia, la igualdad y el crecimiento económico, esto se logra si se brinda desde las instituciones educativas comprometidas una educación de calidad, donde las oportunidades de aprender sean para todos.

Es por esto que las instituciones educativas son las encargadas de generar cambios y transformaciones en la comunidad educativa, contribuyendo así a una formación holística, en la que el maestro como agente educador tiene como tarea fundamental acompañar estos procesos, para lo cual debe contar con herramientas de orientación, capacitación, inducción y reinducción, debido a que son estos los mediadores y facilitadores del conocimiento.

Entre los programas de inducción y reinducción, generados desde, la concepción educativa, filosófica, antropológica, pedagógica y didáctica, de la Institución Educativa Santa lucia, está la necesidad de que los nuevos docentes conozcan, reconozcan y se apropien de (P.E.I, la misión , visión, filosofía, proyecto curricular enfoque pedagógico), estos elementos favorecerán al maestro, para que tenga un mayor sentido de pertenencia por la institución en la que trabaja, de la misma manera facilite el desempeño en su práctica pedagógica y optimice procesos directivos, académicos y administrativos. Generando un funcionamiento integral y brindando así un servicio de calidad a la comunidad educativa.

Con la presente investigación se busca analizar los procesos de inducción y reinducción que reciben los docentes del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica, ya que son los maestros quienes movilizan la formación de nuevas

generaciones. Se está en una época donde se otorga una especial importancia a la formación y evolución de los docentes, pues son estos el eje central de una educación de calidad.

El aporte que le brinda esta investigación al énfasis de gestión educativa y evaluación es principalmente fortalecer y ofrecer al ser humano herramientas que le permitan facilitar un desempeño óptimo en sus labores académicas y administrativas, a través de procesos de formación y capacitación, que garanticen una mejor calidad en el servicio que se vaya a brindar a la comunidad educativa.

1.4 Pregunta de Investigación

¿Qué procesos de inducción y reintroducción han recibido los docentes del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia y como inciden en su práctica pedagógica?

1.5 Objetivo General

Analizar los procesos de inducción y reintroducción recibidos por los docentes de la Institución Educativa Distrital Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica.

1.6 Objetivos Específicos

Caracterizar la población docente objeto de estudio de la Institución Educativa Distrital Santa Lucia

Identificar y describir los procesos de inducción y reintroducción que han recibido los docentes de la Institución Educativa Santa Lucia

Establecer la incidencia entre los procesos de inducción y reintroducción con la práctica pedagógica de los docentes del Institución Educativa Distrital Santa Lucia.

CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1 Referentes Teóricos

Teniendo en cuenta el tema de investigación se hace relevante revisar los conceptos de procesos de inducción y reinducción que se dan en las instituciones Educativas, además de analizar la importancia de estos en la práctica pedagógica de los docentes. Es por ello que se abordará a Pilar Pozner, desde la gestión educativa, organización escolar y direccionamiento del talento humano en las instituciones, adicional a esta se retomará a Idalberto Chiavenato quien enfoca su mirada a la administración de recursos humanos, seguidamente se abordarán los autores Francisco Imbermon , Carlos Marcelo García, Maurice Tardif, quienes centran sus posturas en la formación y la práctica docente, logrando así ampliar algunos conceptos que serán de gran ayuda en la elaboración de este estudio. Finalmente se soportará la investigación bajo la luz del marco legal que será enfocado en el Ministerio De Educación, Ley general de educación y política educativa, lo cual le dará mayor claridad y validez a este proceso.

Gestión Educativa (directiva, académica y administrativa)

Entendida como los planes de desarrollo, programas estratégicos y proyectos que responden a indicadores y metas que orientan y optimizan la aplicación de los recursos humanos y materiales para conseguir los fines de la institución. Además de generar procesos necesarios y trascendentes, para la construcción de una sociedad más organizada en aspectos de gestión educativa. Por lo anterior Pilar Pozner propone dos herramientas fundamentales que orientan las acciones escolares hacia alcanzar las metas y propósitos estas son: El Proyecto Educativo Institucional (P.E.I) que destaca el componente pedagógico y el Plan de Mejoramiento

Institucional (P.M.I) que se encarga de la gestión académica donde se desarrolla el liderazgo pedagógico del directivo docente.

El Ministerio de Educación insiste en que es importante visualizar la gestión educativa desde cuatro áreas de gestión; para esta investigación se abordarán solamente tres. (Directiva, académica y administrativa).

En ese sentido Pilar Pozner (2000), define la gestión escolar como un conjunto de procesos teórico práctico articulados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, relacionado también con la capacidad del conocimiento y la acción, la ética y la eficacia, política y administración, procesos que atienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas. Es así como el capital humano debe ser capaz de responder a las necesidades locales y globales y adaptarse a cambios en el entorno social, económico, cultural y ambiental, como agentes capacitados productivos y con oportunidad de desarrollar sus competencias en una sociedad con igualdad de condiciones.

Directiva

Es la encargada de orientar y direccionar los procesos de la cultura institucional, la cual hace referencia a adquirir valores, creencia y principios que guíen a una institución, que contribuyen a la gestión organizacional que evalúa el funcionamiento general de la institución, a la luz del modelo administrativo escolar que está funcionando y que da relevancia al rol que cumplen los educadores y los administradores, esto infiere Pilar Pozner (2000).

Es por lo anterior que el directivo docente es el encargado de dirigir el Proyecto Educativo Institucional de tal manera que cumpla con su respectiva misión. Esto quiere decir que debe asumir desafíos y generar en la comunidad motivación y compromiso, creatividad,

entusiasmo, interés y experiencias que garanticen el cumplimiento de dichos propósitos institucionales. Adicional a esto es importante resaltar la responsabilidad administrativa y legal que el directivo debe tener en cuanto a la toma de decisiones, ya que por medio de ellas, generara efectividad, eficiencia y la calidad en los procesos a cargo.

El modelo de la administración escolar ha estado funcionando durante un siglo. En ese lapso ha obtenido éxitos gigantescos e inocultables que dan brillo internacional a los educadores y a los administradores. La presencia de la escuela en los más apartados contextos geográficos tal vez haya sido el primer y más importante elemento de identidad nacional para varias generaciones de niños. Pozner, P. (2000)

De acuerdo a lo anterior se evidencia que la administración ha tenido una transformación significativa en el sistema educativo, pues los directivos son quienes orientan los cambios en las instituciones y logran generar mayores exigencias y posibilidades de aprendizaje, que los llevará a mejorar y garantizar una gestión de calidad.

Académica

Toda institución educativa cuenta con un elemento fundamental que se centra en potencializar las competencias básicas para un desempeño personal, social y profesional del individuo. Esta gestión se encarga del diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico. En la guía número 34 del Ministerio de Educación se retoman estos procesos mencionados anteriormente y señala que las actividades generadas en las instituciones educativas logran que los estudiantes y en general la comunidad educativa aprenda y desarrolle competencias y habilidades que le aportaran a su desempeño en la sociedad.

Adicional a esto en la Ley General de Educación 1994, señala que la gestión académica, es la encargada de ejecutar el Proyecto Educativo Institucional siendo este la base fundamental de la institución educativa, esto se hace evidente en el artículo 73.

Proyecto educativo institucional. Con el fin de lograr la formación integral del educando, cada educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se centren otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos. (Ley 115 1994).

El PEI es un elemento fundamental que debe estipularse en cada institución educativa, el cual responde a situaciones y necesidades de los maestros y de la comunidad educativa en general, adicional se cuenta con él manual de convivencia que es el conjunto de derecho, deberes y procedimientos que se hacen visibles cotidianamente en la institución, es el encargado de conceptualizar la misión, filosofía, principios y valores; ya que en la medida en que estos elementos se interioricen en el actuar de los agentes educativos se lograra dar una mayor validez a los procesos institucionales. Por lo anterior pilar Pozner (2000) refiere que la gestión académica requiere aún más en la actualidad de un liderazgo pedagógico que llegue hasta el aula, que el PEI no se quede en el decir sino en el hacer ejecutando una a una las actividades propias de este proceso.

Administrativa

Es la encargada de los cimientos del trabajo institucional, debido a que posee la responsabilidad de apoyar las gestiones administrativas, planta física, recursos, servicios, manejo

de talento humano y manejo financiero contable. En esta gestión se aborda el organigrama el cual es una representación gráfica de la estructura organizacional de la institución educativa, donde se observa con claridad los niveles jerárquicos de responsabilidades y funciones.

Por otro lado en la gestión administrativa se abordan los procesos de talento humano, los cuales se encargan de garantizar las condiciones óptimas de trabajo a los docentes vinculados con la institución educativa, además de brindar capacitaciones, inducciones, formación, apoyo en la convivencia y manejo de conflictos. Todo esto con el fin de generar un espacio de trabajo agradable y confortable. Reconociendo que se está trabajando con seres humanos y que debe prevalecer siempre la calidad humana y el bienestar de las personas que se tienen a cargo.

Con lo anterior, se quiere mostrar la importancia del desarrollo organizacional con el que cuentan las instituciones educativas, ya que esto facilita y garantiza la optimización de los recursos ofrecidos por los centros escolares y la eficacia y eficiencia de los docentes frente a las labores asignadas. En la actualidad se evidencia que en algunas instituciones educativas la gestión de los procesos de capacitación y formación, son llevados a cabo de una manera diferente lo que genera irregularidades en las funciones básicas del que hacer pedagógico.

La administración del conocimiento busca identificar lo que se sabe o lo que se debe saber dentro de la organización. Significa crear, captar, archivar, organizar, sistematizar, difundir y aplicar el conocimiento, la información y la experiencia entre los colaboradores que tienen intereses y necesidades similares a efecto de crear innovaciones y generar rendimientos.

Chiavenato, I. (2008)

Es por esta razón que en las instituciones educativas se puede contribuir a la construcción de condiciones que favorezcan la buena gestión de los recursos humanos, el desarrollo individual y organizacional de los establecimientos es la cultura organizacional.

La cultura proporciona identidad y genera compromisos con una colectividad determinada debido a que esta representa la forma de pensar, sentir y actuar que comparten los miembros del grupo haciéndolo diferente de otro. Esta proporciona elementos conceptuales y prácticos que permiten afrontar los cargos requeridos para facilitar el desarrollo organizacional e individual.

Formación Docente (recursos humanos, capacitación, desarrollo, inducción, reinducción, motivación)

La formación inicial de los docentes incide en la metodología que se aplica en las instituciones frente a la manera como es transmitido el conocimiento, siendo este el eje fundamental de una educación de calidad. Dicha formación tiene gran incidencia en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal, pues ha de capacitar al futuro docente para asumir su rol educativo, llevándolo a actuar con flexibilidad y rigurosidad en la fundamentación válida de sus acciones.

Es necesario establecer una preparación que proporcione un conocimiento y genere una actitud que conduzca a valorar la necesidad de una actualización permanente en función de los cambios que se producen a ser creadores de estrategias y métodos de intervención, cooperación, análisis y reflexión al construir un estilo detallado e investigativo. Para Imbernón (1997) es importante que las instituciones de formación replanteen los contenidos de la formación como la metodología con que estos se transmiten, ya que el modelo de la formación actúa siempre como

currículo oculto de la enseñanza, por esto debería dirigirse al pensamiento práctico educativo incluyendo los procesos cognitivos, emocionales y afectivos que inciden en la práctica individual y colectiva de los docentes

Para Marcelo (1994) el concepto de formación tiene que ver con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir el profesor será el protagonista y por lo tanto responsable de su proceso formativo es por lo anterior que debe generar un conocimiento autónomo frente a su formación profesional y personal. Mientras que para Lessard y Tardif (1996) el tiempo es un factor esencial en la construcción de los conocimientos que sirven de gran aporte para el trabajo docente. Ellos afirman que los saberes profesionales de los docentes son plurales pero también temporales, es decir adquiridos mediante ciertos procesos de aprendizaje y de socialización que atraviesan tanto su cotidianidad como su carrera profesional.

La formación siempre ha de tener la finalidad de provocar el cambio, la mejora, la innovación ya sea entendida como estrategia para un cambio específico o un cambio organizativo, pero para realizar una mejora el docente a de encontrar una solución a sus situaciones prácticas. Según Imbernón (1997). Difícilmente se generara un cambio institucional si la solución viene de una formación en la que predomina un proceso en el que los expertos dan soluciones genéricas a cambios específicos. Por lo que el profesor necesita partir de la práctica para enfrentarse a la práctica, necesita de un espacio de implicación y confrontación, donde él pueda analizar su desarrollo profesional y la formación que le brinda el poderse desarrollar en una institución.

Para Imbernón un factor fundamental en la formación de los docentes es la contextualización, ya que el desarrollo profesional gira en torno a unos valores, contexto social,

cultural, histórico, que influye en su naturaleza, siendo estos elementos determinantes en el desarrollo profesional. En la formación docente interactúan algunas variables como la cultura de las instituciones educativas, las complejas interacciones de la realidad, los estilos de liderazgo escolar, las relaciones inter personales por parte de la comunidad educativa.

Estos elementos enseñan al profesional a elaborar y construir herramientas que le permitan superar crisis y situaciones que aparecen a lo largo de la profesión y que indudablemente se mejoran en la práctica. Para que todo esto se pueda generar de manera satisfactoria el docente debe tener mente flexible, estar dispuesto a salir de su zona de confort, tener una comunicación asertiva entre colegas, estar dispuesto a dejar de ser el reproductor mecánico que espera las soluciones de otros, para buscar en su situación problemática su propia solución.

En la actualidad, los maestros se enfrentan a situaciones que les exigen estar en constante formación, una de ellas son los veloces cambios que han tenido los medios de comunicación y las tecnologías, lo cual los ha llevado buscar la manera de evolucionar, para transformarla significativamente y así poder brindar una educación de calidad.

Recursos Humano

Toda organización educativa cuenta con la administración de los recursos humanos la cual es la encargada de orientar y describir las funciones del cargo a desempeñar, vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios, tiempos, responsabilidades, estructura de autoridad y poder, ritmos de trabajo, cultura organizacional, desarrollo individual y colectivo y las dinámicas jurídicas entendidas como las normas que tipifican las funciones, responsabilidades, deberes y derechos del personal.

Uno de los elementos que favorece la buena gestión de los recursos humanos en las instituciones educativas es la cultura organizacional. Para Chiavenato (2008) la cultura se refiere a la forma de vida de la organización en general: (ideas, creencias, costumbres, reglas, técnicas, etc.). En este orden de ideas la cultura expresa identidad de la organización. Se construye a lo largo del tiempo a través de la práctica y permite que todos los miembros de la institución tengan un mismo objetivo y una misma forma de actuar. En otras palabras la cultura organizacional, representa las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento de las personas en su quehacer diario.

Una política de desarrollo de los recursos humanos incide en que la institución cuente con funcionarios competentes, capaces de cumplir y alcanzar los objetivos y metas propuestas. Para ello se capacita al personal para que cumpla con sus funciones, desarrolle habilidades y tenga un mejor desempeño en sus labores. Este desarrollo de políticas de recursos humanos se fundamenta en dos elementos capacitación y desarrollo.

Capacitación

La capacitación es un proceso en el que se le enseña al empleado habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos que requiere para desempeñar su trabajo. Para Chiavenato (2008) la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras. Así la capacitación es una manera eficaz de dar valor a las personas.

La mayor parte de los programas de capacitación se centran en transmitir al colaborador información acerca de la institución sus políticas y directrices, las reglas, procedimientos, misión, visión etc. Esta información guía el comportamiento de las personas y las vuelve más

eficaces. La capacitación es un proceso cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas. Las cuales constan de un diagnóstico de la situación, la decisión, en cuanto a la estrategia para la solución, la implantación de la acción y la evaluación y el control de los resultados. Cabe decir que la capacitación no es una cuestión de realizar y hacer cursos y llenarse de información eso va más allá, aporta al desarrollo continuo de las personas.

Desarrollo

El desarrollo en general de las personas se centra en la transformación del conocimiento a través de las experiencias, el desarrollo permite que los funcionarios desempeñen mejor sus actividades y se enfrenten a asumir nuevas responsabilidades. Cuando se desarrollan las habilidades de las personas se transmite información y a la vez motiva nuevas actitudes y conocimientos. Según Chiavenato (2008) el desarrollo implica el aprendizaje que va más allá del puesto actual, que se extiende a la carrera de la persona, con el fin de prepararlos para que sigan el ritmo de los cambios y el crecimiento organizacional.

Teniendo en cuenta la gestión administrativa frente a los procesos de talento humano que garantizan las buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional a las personas vinculadas a las instituciones educativas, es fundamental hablar de los procesos de inducción y reinducción que allí se dan. Por ello es importante señalar que los procesos de inducción y reinducción recibidos por los docentes deben generar nuevos conocimientos, habilidades destrezas, competencias y experiencias que hagan más significativa y enriquecedora su práctica pedagógica y simultáneamente que beneficie su integración rápida y efectiva a los procesos académicos e institucionales

A partir de lo anterior, la institución educativa debe brindar adecuados proceso de inducción y reintucción al equipo docente, entendido este como la orientación y la guía al iniciar las labores asignadas a su cargo en la institución, con el fin de generar adaptabilidad, agilidad y éxitos en las actividades a desempeñar. “El propósito fundamental de un proceso de inducción es lograr que el empleado nuevo identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos corporativos.”(Naranjo. B. 2000) (P. 1.)

Así mismo la reintucción, brinda herramientas actualizadas, sobre las nuevas políticas, planes y programas, avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad. Tanto los procesos de inducción como los de reintucción generan nuevos conocimientos, hábitos, actitudes competencias y destrezas que optimizan el desempeño de sus funciones.

Inducción y reintucción

Para ampliar el concepto de procesos de inducción retomamos algunos autores como Wendell y French (1995), para quienes la inducción es el proceso que se da cuando una persona se integra a una institución desconocida y se ve en la tarea de socializar y crear vínculos que faciliten la adaptación a su nuevo puesto de trabajo. En cuanto a la investigación realizada por Mónica Acosta (2000) “Diagnostico de necesidades de inducción”, se observa que el nuevo empleado siente incertidumbre, expectativa frente a lo que espera de la organización o la institución, además de temor por ser aceptado o rechazado por sus compañeros de trabajo, siente angustia al no estar preparado para el cargo. Además señala Acosta (2000) que la institución

puede ayudar a un maestro nuevo en su ingreso, reduciendo los tiempos de adaptación y aprendizaje de sus funciones mediante un programa de inducción.

Adicional se debe tener en cuenta la motivación que tenga el nuevo maestro para asumir su cargo, para lo cual es importante profundizar acerca del tema.

Motivación

Es lo que hace que internamente o externamente los funcionarios de una organización reaccionen, actúen o se comporten en determinada forma.

La motivación es un elemento que se debe lograr interrelacionar con las expectativas, esfuerzos, retribuciones, capacidades o características individuales y colectivas, percepciones del cargo, funciones, efectividad, desempeño y resultados dentro de la institución.

Según Armstrong (1991), la motivación cumple un proceso: inicia con una necesidad insatisfecha que en ocasiones se reconoce de manera consciente, posterior a esto se establece una meta, se determina la acción que ha de dirigirlo a alcanzar esa meta y por consiguiente a satisfacer esa necesidad.

Es por lo anterior que desde las instituciones educativas se encuentran los psicorrientadores que a través de actividades, talleres o la implementación de programas pueden llegar a incentivar y motivar a los docentes, pues son estos el motor principal de la formación de las nuevas generaciones, por lo que es importante garantizar ambientes de trabajo agradables, comunicación asertiva, espacios de capacitación, formación, incentivos económicos que dignifiquen la labor de los maestros.

Práctica Pedagógica (práctica pedagógica, evaluación)

La práctica es el eje de la formación de los docentes, la práctica permite una visión integral de las relaciones que tienen con el alumno en formación inicial y la realidad escolar. En el libro de Reforma Educativa (1989) en la página 210 establece que. “Los maestros han de ser capaces de analizar, criticar y reflexionar de una forma sistemática sobre su práctica docente con la finalidad de conseguir una transformación escolar y social y una mejor calidad de la enseñanza e innovación”

El trabajo docente en su cotidianidad, es un conjunto de interacciones personalizadas con los alumnos para conseguir su participación en su propio proceso de formación y al mismo tiempo atender sus distintas necesidades, por ello se dice que en la práctica es donde se evidencia la profunda implicación afectiva y cognitiva que tiene el docente. Es en este sentido en que la personalidad de este agente formador entra a jugar un papel fundamental en su trabajo ya que empieza a tener un “trabajo invertido” como lo menciona Tardif indicando con esta expresión que un profesor no solo puede “hacer su trabajo” sino que debe también empeñar e intervenir en ese trabajo lo que el mismo es como persona.

En consecuencia, no se puede separar la pedagogía de todo el ambiente de trabajo del docente, de su objeto, de sus objetivos profesionales, de sus resultados y de sus técnicas ni de su personalidad y experiencia.

Evaluación

La evaluación es una herramienta que busca establecer e identificar estándares de calidad, permite a las instituciones educativas revisar conceptos, unificar criterios, tomar decisiones, priorizar acciones y re direccionar procesos. Para Charry Rodríguez (1998), la

evaluación es uno de los procesos más complejos de la gestión administrativa, a pesar de que existe esa cultura de mejoramiento, se persiste en la superficialidad en el proceso, desconocimiento de los beneficios de la evaluación en la vida personal y profesional de los docentes. El papel de la evaluación es ayudar a los funcionarios de la institución a crecer en todas sus dimensiones.

Frente a los procesos de inducción y reinducción es importante aplicar una evaluación que dé cuenta de los conocimientos adquiridos durante la capacitación y orientación brindada, esta con el fin de observar si las temáticas abordadas durante el proceso fueron claras. El objetivo de la evaluación es generar un conocimiento que contribuya a la formación del propio docente. La reflexión y el análisis son elementos fundamentales para el desarrollo profesional. A partir de esta se deben promover espacios de diálogo y retroalimentación.

Para Idalberto Chiavenato (2008) es importante realizar una evaluación y seguimiento de los programas de capacitación y desarrollo, esto quiere decir que cada tema que se dé a conocer a los colaboradores ya sea de manera grupal o individual, presencial o virtual debe ser evaluado y retroalimentado, esto con el fin de identificar aciertos y desaciertos que se hayan tenido en la organización para así paulatinamente ir mejorando y perfeccionando en los procesos.

Cuando se habla de evaluación también hace referencia a evaluar a los docentes en su práctica pedagógica este con el objetivo de mejorar los procesos de aprendizaje. “Controlamos para evaluar, Evaluamos para cambiar, Cambiamos para mejorar, Mejoramos para evaluar”

Charry Rodríguez (1998)

2.2 Referentes de Política Educativa

El Ministerio de Educación es un organismo oficial que se encarga de gestionar las tareas administrativas relacionadas con la educación y normalmente también de la cultura del país. Una de las políticas educativas de dicho ministerio es avanzar hacia una educación de calidad; en el marco de esta política se han establecido líneas de acción en función del mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, para lo cual, se implementan programas, proyectos y actividades educativas en las distintas modalidades del sistema.

Uno de los procesos que interviene en la educación de calidad es la administración de recursos humanos, encargado de estudiar a las personas (comportamientos, valores, actitudes) y como recursos (capacidades y destrezas), necesarias para desarrollar sus labores en una organización. En dicha administración se encuentra el proceso de inducción de personal, que es un factor determinante para el logro de las metas establecidas por el Ministerio de Educación, el cual incluye la inducción general y la inducción específica, siendo un elemento fundamental para la adaptación de los docentes nuevos a la institución y a su puesto de trabajo. (Tomado del Ministerio de Educación).

La formación de los maestros es un derecho esencial para el desarrollo de los procesos educativos y especialmente para el mejoramiento de la calidad de la educación. De acuerdo a lo anterior es importante mencionar como desde la normatividad se le da cumplimiento a estos procesos en el país.

Tabla 1

MARCO LEGAL	
DECRETO	REGLAMENTO
Decreto 2277 de 1979	Ministerio de Educación Nacional. Colombia. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente
Artículo 56 decreto 2277 de 1979	Constituye la capacitación del conjunto de acciones y procesos educativos, graduados que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio oficial para elevar su nivel académico
Ley 115 de 1994 (Artículo 109)	Capítulo 2 "Formación de educadores". Señala como finalidades: a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética; b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, d) Preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para diferentes niveles y formas de prestación educativo
Ley 115 de 1994 (Artículo 110)	"... El gobierno nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas".
MARCO LEGAL	
DECRETO	REGLAMENTO

<p>Artículo 192 de la ley 115 de 1994</p>	<p>Incentivos de capacitación y profesionalización. Artículo 57 Objetivos. La capacitación docente cumplirá los siguientes objetivos. A) Profesionalizar a los educadores sin título docente, que se encuentren en servicio. B) Actualizar a los educadores sobre los adelantos pedagógicos, científicos y tecnológicos. C) Actualizar a los educadores en las técnicas de administración, supervisión, planeamiento y legislación educativa. D) Especializar a los educadores dentro de su propia área de conocimientos. E) Proporcionar a los educadores oportunidades de mejoramiento profesional mediante los ascensos en el escalafón</p>
<p>Ley 115 de 1994</p>	<p>Define el concepto de Institución Educativa, " toda institución de carácter estatal, privada o de economía solidaria organizada con el fin de prestar el servicio público educativo en los términos fijados por la ley".</p>
<p>Decreto 709 de 1996</p>	<p>Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional y señala de manera específica. La formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación establecidos en la ley 115 de 1.994 y en especial atenderá los fines generales que orientan dicha formación, señalados en el artículo 9 de la misma ley. Tendrá en cuenta además la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional. La formación de educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente como profesional de la educación</p>

MARCO LEGAL	
DECRETO	REGLAMENTO
A nivel Distrital el Decreto 132 de 1996	Se crea el comité Distrital de capacitación docente de Santafé de Bogotá Distrital capital y establece dentro de sus funciones la de definir políticas de actualización de docentes e investigación para el mejoramiento de la calidad de educación
Decreto 709 de 1996	Ministerio de Educación Nacional. En el que se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional
Decreto 1278 de 2002 Capítulo V Artículo 38	La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio deben contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, esto para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones

De acuerdo a la información abordada en la tabla, se infiere que el Estado debe brindar a los docentes garantías para el desarrollo de sus procesos educativos, logrando optimizar su quehacer pedagógico. Desafortunadamente se cae en el error del desconocimiento de las leyes y por esta razón se desaprovechan oportunidades de formación. Es por lo anterior que se debe estar en permanente actualización para de esta manera ofrecer una mejor calidad en la educación de este país.

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación

La siguiente investigación se desarrolla en el contexto del enfoque cualitativo que se basa en la exploración y la descripción, de situaciones que se presentan al interior de la Institución Educativa Santa Lucia frente a los procesos de inducción y reinducción y su relación en la práctica pedagógica. Según Sampieri (1998) el enfoque cualitativo le permite al investigador plantear preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de la información, además proporciona profundidad a los datos. Asimismo aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad. Para ello el investigador parte de lo específico, indaga en varias fuentes, recolecta la información, la analiza y refiere una postura general de los hallazgos arrojados.

3.2. Tipo de investigación

Esta investigación se considera que es de tipo descriptivo en cuanto permite indagar las características que tienen los procesos de inducción y reinducción en la institución educativa Santa Lucia y como incide en su práctica pedagógica. Algunos abordajes cualitativos como la entrevista y las historias de vida permiten una interacción más “natural” a los sujetos lo que hace que la recolección de la información y el análisis de los datos sean extrapolables a toda la población con un determinado nivel de error y nivel de confianza. Adicional a esto la investigación cualitativa parte de casos concretos para llegar a una descripción general o comprobar hipótesis casuales, además busca especificar las propiedades, características, y los perfiles importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Danhke, 1989). Con esta investigación se podrá facilitar el planteamiento de

interrogantes importantes para la obtención de los datos que se desea saber acerca de los docentes que trabajan en el colegio Santa Lucia.

Para la ejecución de esta investigación se tendrán en cuenta las siguientes fases

Fase I

Diagnóstico y contextualización del colegio donde se va a llevar a cabo la investigación, planteamiento del problema, formulación de objetivos, elaboración de la justificación, revisión bibliográfica para la construcción de antecedentes

Fase II

Construcción del marco teórico y diseño metodológico que abordará la investigación

Fase III

Validación de los instrumentos y aplicación de los mismos, sistematizar la información recibida, tabularla y categorizarla

Fase IV

Analizar los datos y los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos y realizar la triangulación.

3.3 Participantes (universo, población y muestra)

La población responde a los 60 docentes del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia como protagonistas de su quehacer pedagógico.

La muestra para esta investigación será no probabilística, se conformará por 10 docentes nuevos y 10 docentes antiguos, 2 directivos docentes, con el fin de contrastar dos perspectivas, una de los docentes que llevan más de cinco años en la institución frente a los procesos de

inducción y reinducción recibidos en esos momentos y la segunda de los docentes nuevos que dan cuenta de los procesos de inducción recibidos recientemente.

3.4. Consideraciones Éticas

De acuerdo a la investigación que se va a llevar a cabo es importante señalar que en la constitución política de 1991 resalta que el pueblo Colombiano en ejercicio de su poder soberano, promulga la constitución con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegura a sus integrantes, la vida, el trabajo, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la paz y la libertad. Se establece asimismo, el libre desarrollo de la personalidad, como un derecho fundamental, (Art.16) en donde se podría concebir a la investigación como en una forma de materializarla.

Se señala que la investigación debe ser promovida como un proceso permanente vinculado con la identidad nacional y que el Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades públicas y privadas y ofrecerá las condiciones para su desarrollo (Art.69). La constitución política permite establecer, que la investigación, como un derecho al trabajo está ligada a la dignidad humana (sujetos biológicos y culturales). Es por lo anterior que se le solicitará el consentimiento a los docentes que participarán en esta investigación de manera voluntaria compartiendo sus experiencias con total sinceridad en sus respuestas ya que de esto depende la efectividad de los hallazgos.

3.5 Variables o categorías de análisis

Tabla 2

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	FUENTES
Caracterizar la población objeto de estudio de Institución Educativa Santa Lucia	Población Objeto de Estudio	Estudio	Encuesta y Entrevista	Docentes
Identificar y describir los procesos de inducción y reinducción que han recibido los docentes de la Institución Educativa Distrital Santa Lucia	Procesos de Inducción y Reinducción	Formación	Encuesta y Entrevista	Docentes y Directivos
		Capacitación	Encuesta y Entrevista	Docentes y Directivos
		Motivación	Encuesta y Entrevista	Docentes y Directivos
		Desarrollo Humano	Encuesta y Entrevista	Docentes y Directivos
		Evaluación		
Establecer la incidencia entre los procesos de inducción y reinducción con la práctica pedagógica de los docentes del Institución Educativa Distrital Santa Lucia.	Práctica Pedagógica	Identidad del maestro	Encuesta y Entrevista	Docentes y Directivo
		Conocimiento específico		
		Modelo Pedagógico		
		Relación maestro - estudiante		

3.6 Validez

Con el fin de tener instrumentos de alta calidad en el proceso de investigación se solicitó a dos “expertos”, quienes a través de su revisión aprobaron la factibilidad del instrumento diseñado para la recolección de los datos, frente a la prueba piloto. Para llevar a cabo esta prueba piloto se le pido a 12 docentes seis nuevos y seis antiguos para que respondieran la encuesta y sobre la información suministrada tener un horizonte para la investigación.

3.7 Proceso y técnica de recolección de datos

Teniendo en cuenta los objetivos planteados para la investigación, los instrumentos seleccionados fueron la encuesta y la entrevista estructurada. Según Carlos Sabino, es una herramienta de recolección apropiada para estudios de tipo descriptivo, la encuesta recoge solo la visión que la gente tiene de sí misma, no es lo mismo lo que las personas hacen, sienten o creen, que lo que ellas mismas dicen que hacen, creen o sienten, la entrevista logra una información mucho más confiable y amplia, pues el entrevistador recoge datos minuciosos a través de la observación. Por lo anterior la encuesta es un método que se apoya en una técnica de recolección que es la entrevista, ambas están ligadas y se complementan para el estudio que se realizó en esta investigación.

La encuesta se aplicó a 10 docentes nuevos y 10 docentes antiguos, para un total de 20 docentes y la entrevista es estructurada y fue aplicada a 2 directivos docentes, esto con el fin de conocer una percepción diferente frente a los procesos de inducción y reinducción realizados en la institución y de esta manera tener la posibilidad de triangular la información con los datos suministrados.

Inicialmente para aplicar la encuesta como instrumento de recolección de la información, se requirió de un pilotaje previo, que se aplicó a un total de 12 docentes, para generar una comparación con la nueva población participante.

CAPITULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS

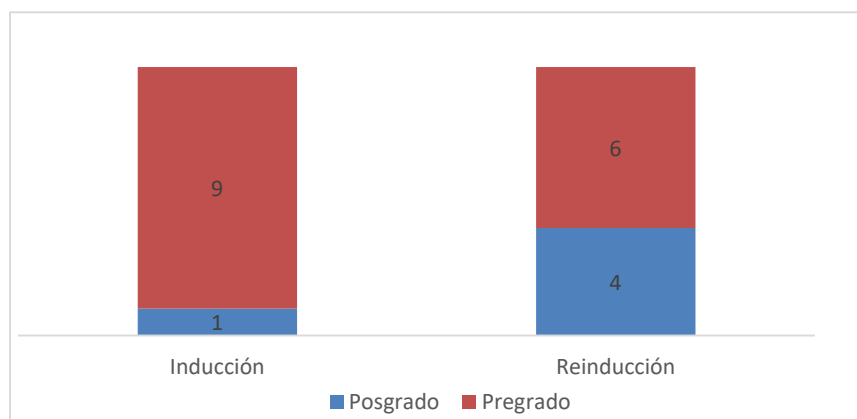
De acuerdo a la información obtenida en los instrumentos aplicados (encuesta y entrevista estructurada), se procedió a tabular los resultados y posteriormente a generar unos gráficos, para el análisis que da cuenta de los hallazgos en relación con los alcances de la investigación.

4.1 Resultados y Hallazgos

Categoría 1: Población objeto de estudio.

De los 10 docentes nuevos encuestados, se identificó que el 90% cuentan con un título de Pregrado y el 10% ha realizado estudios de Postgrado. De los docentes con antigüedad en el colegio mayor a cinco años, se encontró que el 60% tienen título de Pregrado y el 40% restante, han realizado estudios de postgrado.

Grado de escolaridad

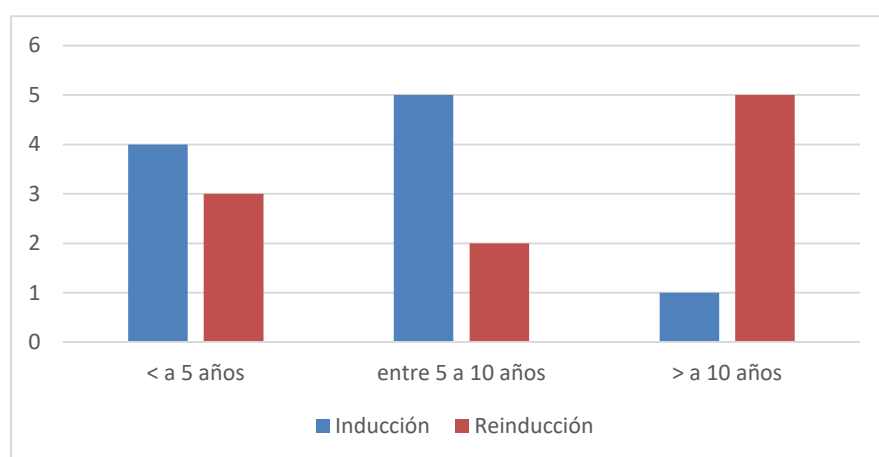


Grafica 1

Se concluye que los profesores que han tenido mayor permanencia en la institución, evidencian más interés por el desarrollo de cursos de profundización en temas relacionados con sus labores docentes, enriqueciendo su formación profesional y mejorando su academia.

Del 100% de los docentes que llevan menos de un año, se identificó que el 60% tienen más de cinco años de experiencia docente, mientras el 40% menos de cinco años. Frente a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes de reinducción, del 100% se observa que el 50% tienen una experiencia mayor a 10 años, el 30% menor a cinco años y el 20% restante entre los cinco y los diez años. Esto quiere decir que tanto los docentes nuevos como los antiguos en su mayoría, evidencian experiencia profesional desde los cinco años.

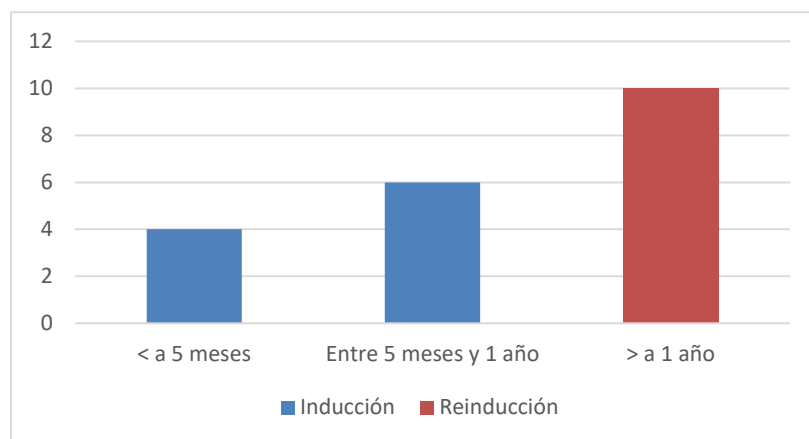
Experiencia docente



Gráfica 2

A pesar de la experiencia laboral que tienen los docentes encuestados del colegio Santa Lucia, en la siguiente gráfica se observa que el 60% de los docentes llevan entre cinco y doce meses y el 40% restante menos de cinco meses, por lo que se infiere que se encuentran en proceso de formación, adaptación a los procesos directivos, pedagógicos y administrativos. Mientras que se observa que el 100% de los docentes encuestados en procesos de reinducción llevan más de 1 año en la institución.

Tiempo que lleva en la Institución



Gráfica 3

En relación con el área de desempeño, se realizaron agrupaciones por campo de pensamiento así:

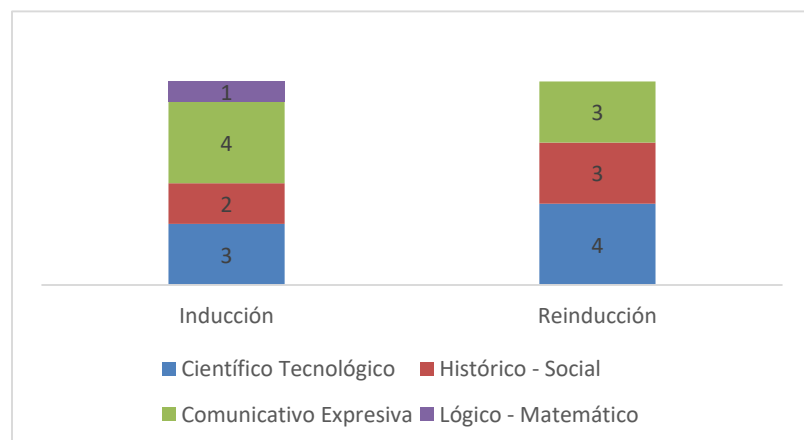
Científico Tecnológico

Histórico social

Comunicativo Expresivo

Lógico Matemático

Área de desempeño



Gráfica 4

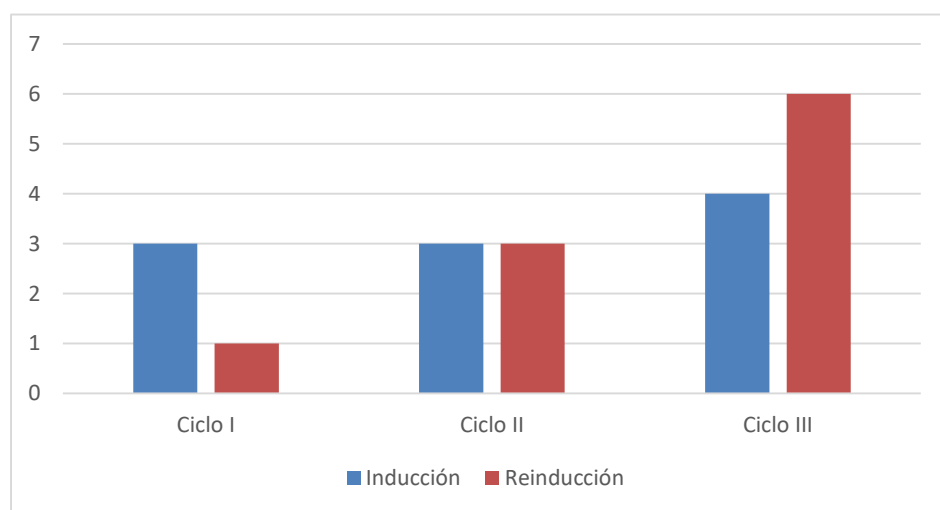
Con la anterior distribución se identificó en los maestros nuevos que el 30% pertenecen al campo de pensamiento Científico Tecnológico, el 20% al campo de pensamiento Histórico Social, el 40% al campo de pensamiento Comunicativo Expresivo y el 10% al campo de pensamiento Lógico Matemático. En cuanto a los maestros que hacen parte del proceso de reinducción se encontró que el 40% pertenecen al campo de pensamiento Científico Tecnológico, el 30% a Histórico Social y el 30% restante Comunicativo Expresivo. Los docentes encuestados, son pertenecientes a los tres ciclos académicos que se comprenden de la siguiente manera

Ciclo I Preescolar, primero, segundo, tercero

Ciclo II Cuarto, quinto, sexto, séptimo

Ciclo III Octavo, noveno, décimo y once

Grados a Cargo

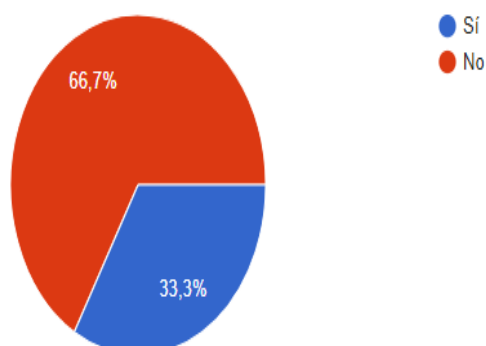


Gráfica 5

Teniendo este referente de distribución por grados, se puede observar en la gráfica que el 40% de los docentes nuevos pertenecen al ciclo III y el 60% restante pertenecen a los ciclos I Y II. Por otro lado los docentes que llevan más de cinco años en la institución pertenecen el 60% al ciclo III el 30% al ciclo II y el 10% al ciclo I. Por lo que se observa que ha habido mayor rotación de profesores en el ciclo III.

De la anterior información se infiere que los docentes con mayor estabilidad son los de ciclo I, pues poco se ausentan de su puesto de trabajo, llegan puntuales a sus clases, no piden permisos frecuentemente y son comprometidos con sus estudiantes. Es importante resaltar que los docentes que se han vinculado recientemente a la institución han generado en los estudiantes de ciclo II y III impacto frente a metodologías en el aula, pues son novedoso y propositivos en las dinámicas de trabajo.

Vinculación con secretaria de Educación



Gráfica 6

La siguiente pregunta fue aplicada a los docentes nuevos, de los 10 respondieron 9 y se obtuvo que el 66.7 % no han estado vinculados con la Secretaria de Educación y el 33.3% restante señaló que sí. Se les pidió que nombraran el tipo de inducción recibida en relación al cargo y la temática que desarrollaron. Allí se evidenció que se brindó una inducción general donde se explicaron temas como: (planta física, formatos de evaluación, modelo que implementa la institución, verificación de estudiantes, aplicación de actividades y pruebas), no hubo ningún tipo de acompañamiento y seguimiento en el proceso.

De acuerdo a los datos obtenidos en este primer momento, se concluye que el desarrollo de las personas se centra en la transformación del conocimiento a través de las experiencias, el desarrollo permite que los funcionarios desempeñen mejor sus actividades. Para Chiavenato (2008) el desarrollo implica el aprendizaje que va más allá del puesto actual, que se extiende a la carrera de la persona, con el fin de prepararlos para que sigan el ritmo de los cambios y el crecimiento organizacional.

Categoría 2 Procesos de Inducción y de Reinducción

Para conocer expectativas en torno a la inducción y dar respuesta al segundo objetivo identificar y describir los procesos de inducción y reinducción que han recibido los docentes del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia, se planteó la pregunta ¿Para usted qué es un proceso de inducción?

Los maestros encuestados, manifiestan que la inducción, es una capacitación, orientación, donde se da a conocer cada una de las funciones y labores que debe desempeñar, además de contextualizarlo frente a procesos académicos, administrativos y convivenciales. Respecto a lo mencionado anteriormente según los autores citados, la inducción es el proceso que se da cuando

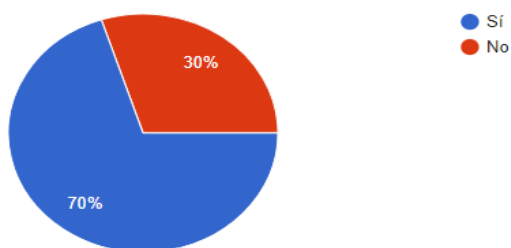
una persona se vincula a la organización o en este caso a la institución y se le brindan herramientas que facilitan la ejecución de su trabajo

Sin embargo Mónica Acosta (2000), menciona que cuando un empleado es nuevo en una organización o institución, siente incertidumbre, no solo por enfrentar una nueva situación; sino por las emociones y sentimientos que genera sentirse o no preparado para el cargo. Además de sentir expectativas de lo que espera de él la institución, puede incluso sentir angustia por situaciones que tendrá que enfrentar, al mismo tiempo temor por sus nuevas relaciones interpersonales de aceptación o rechazo.

Es por esta razón que los docentes cuando ingresan por primera vez a la institución, deben recibir acompañamiento constante que genere en ellos seguridad para realizar sus labores y mayores niveles de comunicación con el equipo de trabajo, esto favorecerá el buen desempeño de sus funciones.

Al preguntar a los docentes, si consideraban importante recibir inducción de las instituciones educativas el 100% expreso que sí, porque es la manera más acertada de encaminar al docente en su nuevo trabajo, adaptarse más rápido a las dinámicas novedosas, ya que cada institución ha sido pensada y desarrollada respondiendo a las necesidades propias de un contexto, adicional a ello manifiestan que el recibir inducción incide en desempeñar el desarrollo de los procesos correctamente logrando así un “empalme” integral.

Orientación y Seguimiento durante el proceso de Inducción

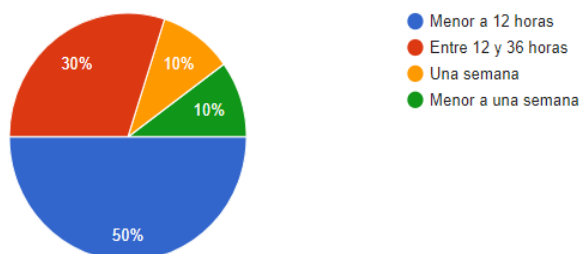


Gráfica 7

En el gráfico anterior se observa que el 70% manifiesta que recibieron orientación por parte de coordinadores académicos, disciplinarios y docentes. El 30% expresan no haber recibido una orientación clara frente a procesos académicos, esta fue más operativa (horario, funciones), hizo falta profundizar en metodología, estrategias pedagógicas, organización institucional, pues son estas herramientas fundamentales para el buen desempeño de las funciones académicas, adicionalmente no se evidencia seguimiento ni acompañamiento en las labores que ejecuta el docente.

Respecto a la información suministrada por los encuestados y según Idalberto Chiavenator (2000), la orientación y el acompañamiento en el proceso de acoplamiento debe generar en los empleados empoderamiento del cargo, esto incrementara habilidades y competencias que garantizaran la supervivencia y la competitividad de la organización en el futuro.

Tiempo que destinan para la inducción

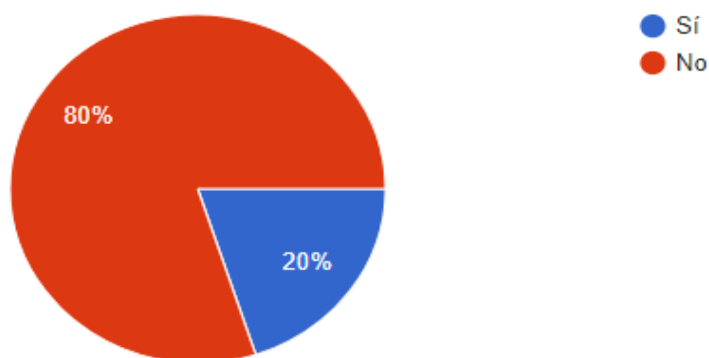


Gráfica 8

Respecto al tiempo que destina la institución al desarrollo de la inducción el 50 % de los maestros, manifiesta que fue menos de 12 horas, por lo que se evidencian falencias en los procesos. Según el Licenciado Miguel Vásquez, docente de la escuela profesional de recursos humanos, señala que “el tiempo adecuado para que el docente se adapte a su labor oscila entre los dos y seis meses, ya que es durante ese lapso de tiempo en el que los empleados alcanzan la curva de productividad, pues aprenden sus funciones y presentan mejor rendimiento. Lo que hace que su trabajo sea beneficioso para la institución en la que trabajan. Aclara que hay dos tipos de inducción uno hace énfasis al cargo y el otro a la institución, cada una tiene unos objetivos puntuales y requieren de un tiempo diferente. En la inducción al cargo hace referencia a los conocimientos que requiere el empleado para poder hacer bien sus funciones, mientras que la inducción a la institución centra la información en la misión, visión, aportes hacia los objetivos institucionales, conocer y saber el por qué y para qué está en esa institución, los dos tipos de inducción son importantes para el docente.

De acuerdo a la entrevista realizada a las directivas docentes, manifiestan que la información del cargo se brinda en el transcurso de un día, donde se le explica al docente sus funciones frente al cargo que va a desempeñar, adicional a ello aclaran que desde la caja de compensación familiar Cafam reciben una inducción de tipo institucional para poner en contexto al nuevo trabajador y promover en el sentido de pertenencia e identidad

Tiempo suficiente para la inducción



Gráfica 9

Del 100% de los docentes encuestados, se observa que el 80% manifiestan que el tiempo de la inducción no fue suficiente, razón por la que se evidencian falencias en los procesos académicos como diligenciamiento en hojas de seguimiento académico, asistencias de clase, planillas de notas respecto a los valores cuantitativos que se pueden registrar en el sistema de evaluación, desconocimiento de formatos para atención a padres, remisiones al equipo psicosocial de estudiantes con talentos excepcionales. Adicional a esto expresan que no existe un empalme completo con el desarrollo de las funciones debido a la premura de tiempo.

Al conversar con los directivos docentes manifiestan que son tiempos específicos, que se dan en unas oportunidades específicas, en tiempos específicos, pero de acuerdo al direccionamiento general, hay otros espacios como las jornadas pedagógicas, específicamente en donde se dan procesos de capacitación, así no sean con la misma intensidad de los que se brindan cuando se hace en el día completo.

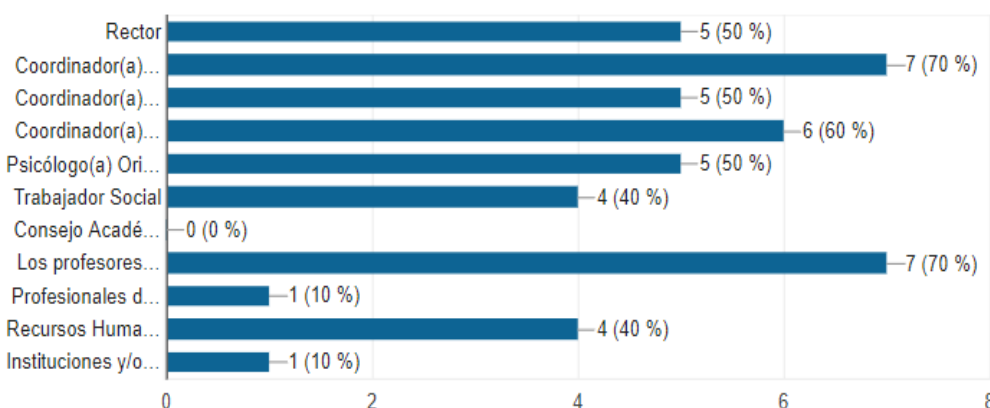
Por lo anterior y teniendo en cuenta lo que refiere el docente en mención, cuando expresa que el tiempo de inducción dura de acuerdo a la complejidad del cargo, es preciso aclarar que el

tiempo está sujeto al programa que tenga planificado la institución educativa, ya que hay cargos con funciones más complejas que otras y esto lo hace quizás dispendioso.

Del 100% de los maestros encuestados, el 70% manifiestan que quienes intervienen en el proceso de inducción son la coordinación académica y los colegas son quienes realizan el acompañamiento en el proceso. El otro 30% comentan que el rector, coordinador de disciplina, psicopedagogo y trabajador social son los que brindan la información y el direccionamiento de las funciones al cargo.

Respecto a la información suministrada por los directivos docentes en la entrevista, manifiestan que coordinadores académicos, jefes de área y rectoría desempeñan el rol de orientadores y guías en el proceso de inducción. En relación con lo anterior y teniendo como referente a los autores mencionados el área encargada de este proceso es la de recursos humanos, quienes velan por la cobertura total del personal a su cargo.

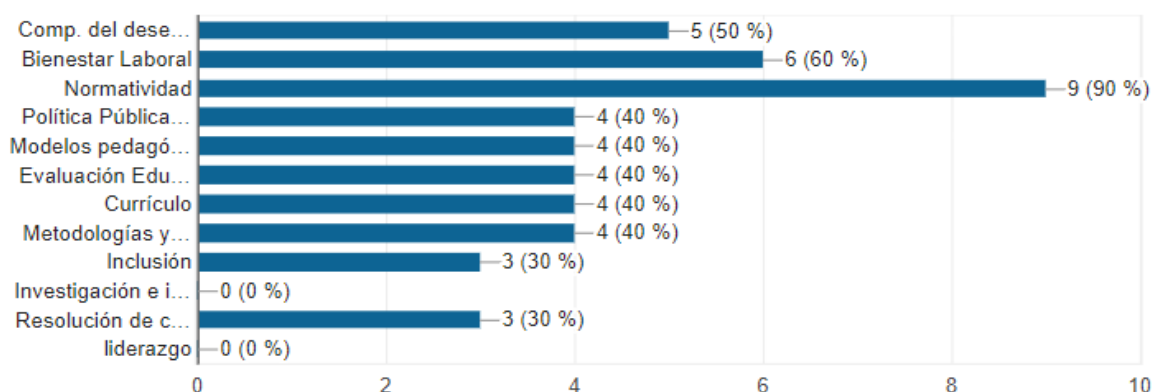
Personas que intervienen en el proceso



Gráfica 10

En conclusión debería existir un cambio organizacional, donde se deleguen funciones específicas a cada funcionario, de esta manera el responsable de los procesos de inducción, capacitación y formación dará cuenta de un trabajo óptimo, teniendo en cuenta disponibilidad de tiempo y calidad en la información que va a brindar al nuevo colaborador que se va a vincular con la institución.

Temáticas abordadas



Gráfica 11

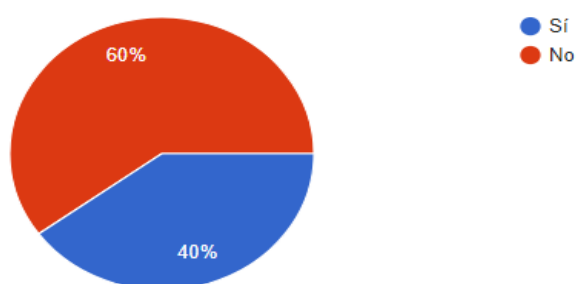
El anterior gráfico señala las temáticas que se abordaron en el proceso de inducción, en el que se observa que el 50% de los temas son normatividad, bienestar laboral y competencias del desempeño docente, el 40% política pública, modelos pedagógicos, evaluación educativa, currículo, metodologías y didáctica y el 10% inclusión y resolución de conflictos.

Teniendo en cuenta la ley 115 de 1994. Artículo 73 menciona que“ el Proyecto Educativo Institucional es el conjunto de principios, fines, recursos docentes, didácticos, estrategias pedagógicas, reglamento, sistemas de gestión, para responder a situaciones y necesidades de los educandos, de la comunidad y del país, será concreto, factible y evaluable”. El PEI se estructura en tres componentes, horizonte institucional, gestión académica y gestión administrativa. De

acuerdo a lo manifestado por los docentes que llevan menos de un año, mencionan que los temas que brinda la institución en el proceso de inducción son muy superficiales por la premura de tiempo, por lo que consideran que se deberían profundizar en aspectos relacionados con el cargo a desempeñar como: planes de estudio, proyectos pedagógicos, manual de convivencia, enfoque pedagógico. Según el autor Naranjo (2007), se debe lograr que el docente nuevo identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en constante evolución, en la que posiblemente un buen desempeño por parte suya, incidiera sobre el logro de los objetivos institucionales.

Algunas características que facilitan la formación de ese profesorado nuevo son: la aportación desde la experiencia por parte de los profesores más experimentados sobre todo en (observación y diagnóstico), tutores o formadores en temas claves como situaciones de la diversidad, motivación, material, disciplina, relaciones con las familias, programación diaria, evaluaciones, seminarios de apoyo y reflexión sobre los errores y aciertos de su práctica cotidiana, intercambio de experiencias y análisis global de situaciones educativas, prácticas de triangulación mediante las cuales se pueden simular situaciones que permitan analizar conjuntamente y de forma colaborativa los efectos y las consecuencias de las tomas de decisiones. “Los profesores nuevos deberían trabajar en una cultura profesional en la que el aprender juntos, trabajando juntos fuera uno de los criterios predominantes” Imbermon (1994)

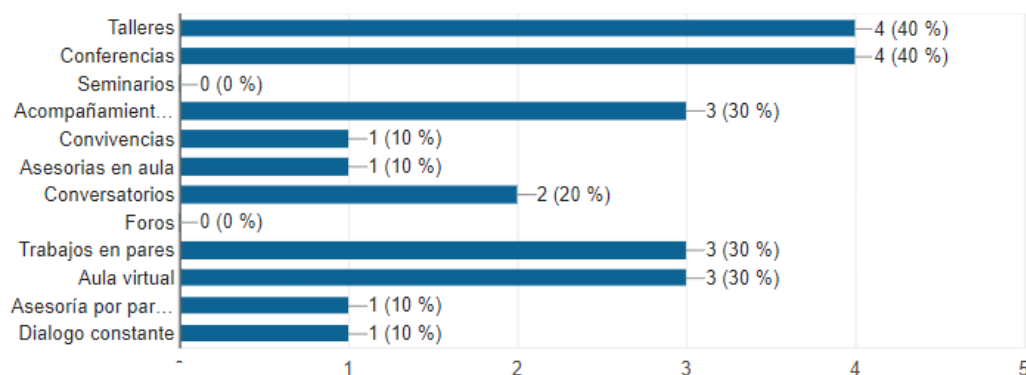
Los procesos responden a las expectativas del contexto



El 60% de los docentes nuevos manifiestan que, los procesos de inducción no responden a las expectativas del contexto, ya que no hay un acercamiento a la realidad de la población.

Debido al poco tiempo que se le dedica a la inducción del nuevo docente, se obvian aspectos que son fundamentales en el proceso de reconocimiento del nuevo funcionario a su cargo, pues son los estudiantes el eje central de su labor, para lo que es primordial que en el proceso de inducción, además de indicar al docente las funciones superficiales del cargo como se mencionaban anteriormente, se aborden temas como: características de la población a trabajar, contexto que los rodea, situaciones familiares, estado de salud, estudiantes con talentos excepcionales, entre otros aspectos que permiten que haya un mejor conocimiento y facilidad para prestar un servicio de calidad a toda la comunidad. Mientras que el 40% expresa que si hacen un reconocimiento superficial de la población con la cual se va a trabajar.

Estrategias para apropiarse del Horizonte Institucional



Gráfica 13

El 40% de los docentes nuevos manifiestan que la estrategia que utiliza la institución para que los funcionarios se apropien del horizonte institucional, filosofía, propuesta pedagógica, proyecto curricular y SIE entre otras, es a través de talleres y conferencias, el 30% comentan que

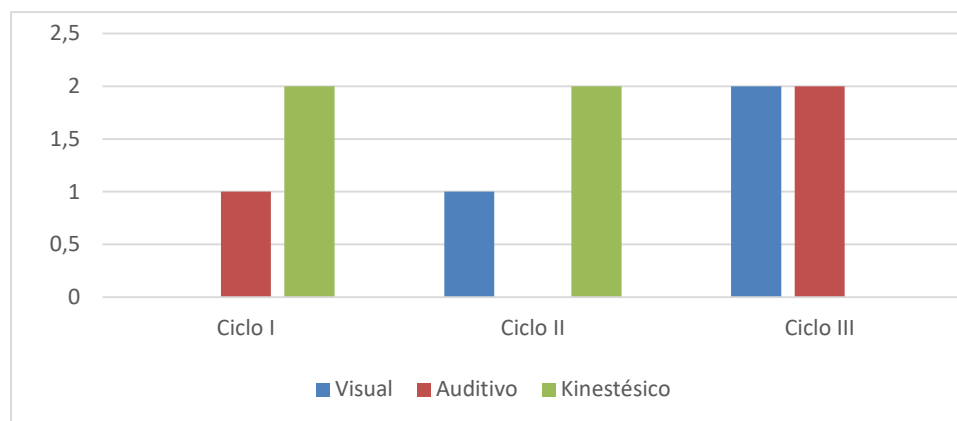
es por medio de acompañamiento tutorial, trabajo con pares y aula virtual, el 20% conversatorios y el 10% convivencias, asesorías en aula, asesorías por parejas, diálogo constante.

Es importante identificar la manera como se pueden enseñar estos temas de forma que sean significativos para cada docente. Por ello se retoma a Pilar Pozner (2000), quien expresa que la creatividad y las diferentes didácticas con que se transmite la información, genera respuestas positivas en los docentes frente al conocimiento y a las posibilidades de ser competentes, además de impregnar saberes de liderazgo que se reflejan en el saber- ser, saber – hacer, saber – colaborar, saber – qué y cómo, permitiendo así mayor empoderamiento de sus funciones y del rol que va a desempeñar en esa nueva labor.

En conversaciones con los directivos docentes expresan que “lo principal es generar en los docentes sentido de pertenencia, ya que si no se sensibiliza este primer aspecto, se obtendrá en los maestros únicamente cumplimiento de sus labores y no a ir más allá de generar procesos académicos sólidos que mejoren su quehacer pedagógico”. Por lo que es importante partir de los estilos de aprendizaje de los funcionarios, (visual, auditiva, kinestésica), ya que esto facilitara la comprensión de las temáticas abordar.

Por lo anterior es importante visualizar la siguiente tabla que permite observar en los tres ciclos académicos (ciclo I, ciclo II, ciclo III) de la institución tiene mayor incidencia en la manera que se les facilita más adquirir el conocimiento que se les brinda.

Estrategias para dar a conocer el horizonte institucional

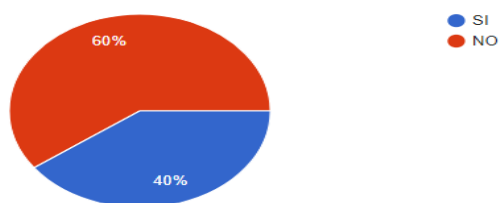


Grafica 14

En el grafico se observa que los docentes nuevos encuestados de ciclo I son más auditivos que visuales, en ciclo II son más visuales que auditivos, mientras que los docentes de ciclo III se les facilita adquirir el conocimiento de las dos maneras auditiva y visual.

Teniendo en cuenta esta información se infiere que al momento de planear una capacitación con el equipo docente es importante focalizar el canal de aprendizaje con el cual se le facilita al docente adquirir la información, esto garantizaría mayor recepción de los contenidos y una alta probabilidad de apropiación de los mismos.

Metodología en el desarrollo de la inducción fue adecuada



Gráfica 15

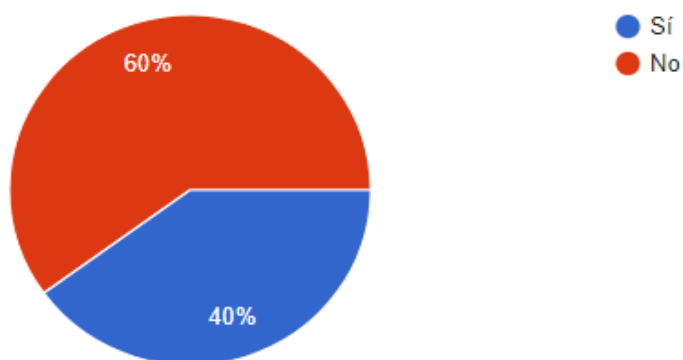
Del 100% de los docentes nuevos encuestados el 60% afirman que la metodología propuesta en el desarrollo de la inducción no fue adecuada, debido a que no hubo un acompañamiento permanente durante el procesos, además cuando tenían preguntas respecto a sus funciones, no se contaba con la disponibilidad de tiempo en el momento para resolverlas, manifiestan que tuvieron que ir aprendiendo en el día a día de manera paulatina. El 40% expresan que el colegio asignó compañeros de área que orientaron su proceso, logrando de esta manera un buen empoderamiento del cargo.

Teniendo en cuenta la información suministrada por los docentes nuevos de la institución Santa Lucía se infiere que es fundamental brindar una orientación clara y específica al momento de asumir un cargo; ya que el colaborador debe saber hacia qué dirección ir, crear una actitud favorable, lograr una identidad y sentido de pertenencia por la institución, frente al puesto de trabajo, garantizar mayor facilidad en sus labores, realizarlas con más seguridad, modificar actitudes respecto a sentimientos favorables en cuanto al puesto de trabajo y a la institución.

Para finalizar la encuesta de inducción aplicada a los 10 maestros nuevos se solicita que mencionen aspectos a mejorar frente a los procesos de inducción a lo que plasmaron que se debe tener disposición de tiempo, acompañamiento para la ejecución de los conceptos adquiridos, espacios de integración e interlocución entre pares, personal capacitado que conozca los pormenores de la vida cotidiana en el colegio, brindar una orientación más detallada de los procesos educativos, socializar y dar a conocer de manera clara los procesos, metodologías, y criterios de evaluación, formatos de seguimiento, diligenciamiento de observadores, objetivos y rutas de trabajo de las asesorías de grupo.

Expectativas en torno a la reinducción

Conocimiento de la Cultura Cafam



Gráfica 16

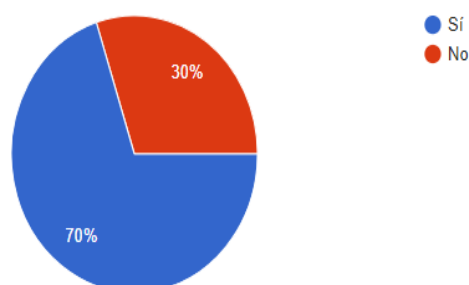
De acuerdo al siguiente gráfico se evidencia que el 60% de los docentes encuestados manifiestan tener conocimiento acerca de la cultura Cafam, expresan que “es un servicio a la comunidad educativo, salud, recreación, vivienda, con un enfoque humano, su fin es educar con amor, hay principios y valores por los cuales uno se debe regir, todos van hacia un mismo propósito y se inculca la autonomía”. El 40% restante no tienen conocimiento de la cultura Cafam.

Teniendo en cuenta la entrevista realizada a los directivos docentes frente a la pregunta ¿Qué conocimientos tienen acerca de la cultura Cafam? Manifiestan que “son todas sus políticas, principios, valores, reglas de manejo y atención al usuario, sistemas, organigramas, direcciones generales, todo el funcionamiento interno y administrativo de la institución. Retomando el código de buen gobierno se evidencia que mayoritariamente los docentes de la institución tienen un conocimiento amplio acerca de la cultura Cafam destacan el sentido humano y el amor por la labor que hacen.

Dando secuencia a esta encuesta se planteó la pregunta a los docentes que llevan más de cinco años en la institución ¿Para usted qué es un proceso de reinducción? A lo que respondieron que “ hace referencia a una etapa de retroalimentación de pilares empresariales como la misión, visión, además de procesos de capacitación para ejercer el cargo conforme a la política empresarial, para otros es actualizar al docente en componentes pedagógicos, disciplinar de cada área, recordar y reforzar requerimientos de la caja Cafam y de la institución.

Para los directivos docentes la reinducción es la información que se les brinda a los nuevos funcionarios o antiguos para ratificar el sistema de trabajo de la empresa. Según Vecino, José (2015) la reinducción es volver a mostrar al docente las razones por las cuales vale la pena animarse con las tareas realizadas, fortalecer el compromiso y sentido por la organización a la que hace parte y con la cual se tiene la responsabilidad desde cada una de sus áreas. Adicional a esto generar espacios donde pueda haber mayor comunicación con el docente saber cómo se siente, darle la oportunidad de expresar sus sentimientos y de esta forma contribuir a mejorar el clima laboral.

Procesos de Reinducción a los docentes

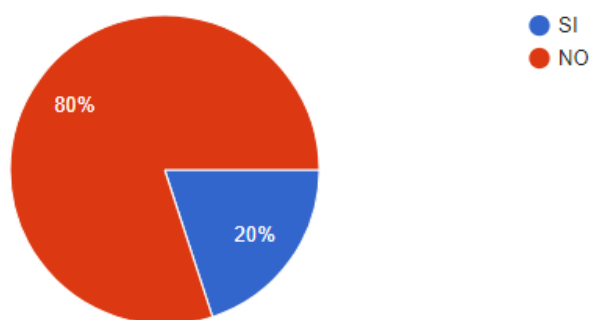


Gráfica 17

Del 100% de los encuestados, el 70% expresan que si se ha realizado un proceso de reinducción, específicamente en aspectos pedagógicos y curriculares, pues en estos momentos el colegio está pasando por un proceso de transformación respecto al modelo pedagógico y esto ha generado que agentes externos a la institución como lo son docentes de la Unicafam, estén brindando nuevas herramientas para implementar en el aula estrategias que garanticen aprendizaje significativo en los estudiantes.

En cuanto a lo manifestado por los directivos docentes, refieren que la institución realiza capacitaciones, estas con el fin de asegurar que los funcionarios puedan alcanzar niveles óptimos en su desempeño laboral. Además de actualizarlos respecto a nuevas estrategias pedagógicas, modelos de gestión, implementación de herramientas tecnológicas, adicional a esto recordarles principios que dan cuenta de su comportamiento y generar motivación en su quehacer pedagógico.

Procesos de reinducción responden a expectativas y necesidades

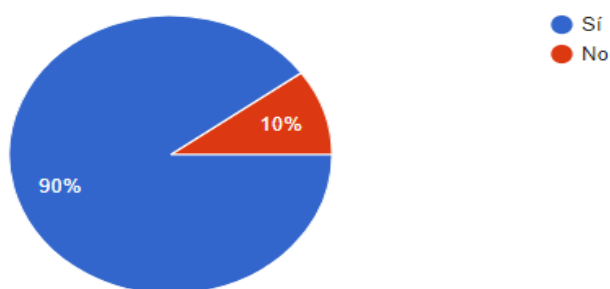


Gráfica 18

En esta gráfica se evidencia que del 100% de los docentes que llevan más de cinco años en la institución el 80% manifiestan que, los procesos de reinducción adelantados por el colegio no responden a las expectativas y necesidades de los docentes, ya que solo se centran en procesos pedagógicos; pero a la parte humana no le dan el mismo peso y es clave potenciar a los maestros, pues son estos el eje fundamental de los procesos de enseñanza aprendizaje. El 20% comentan que si responden a las necesidades, ya que se refuerza aspectos que en ocasiones se olvidan y son fundamentales en el quehacer pedagógico.

Ahora bien, los directivos docentes expresan que los procesos de reinducción si responden a expectativas y necesidades, ya que les permiten a los docentes tener un horizonte claro de cómo funciona, que regula y que tipo de trabajo requiere la institución con los estudiantes. Por lo anterior y según algunos autores mencionados anteriormente al realizar un proceso de reinducción, se está recordando al docente las tareas que se realizan, se fortalece el compromiso, el sentido de pertenencia por la institución, para ello se debe contar con una disposición y actitud receptiva por parte de los docentes, para adquirir esos nuevos conocimientos y transmitirlos de manera positiva a la comunidad educativa.

Es necesario recibir reinducción para retomar sus labores



Gráfica 19

Del 100% de los docentes de reintucción, el 90% afirman que si es necesario recibir reintucción para retomar las labores, pues a través de este nuevo direccionamiento, se brinda a los docentes estrategias nuevas que pueden contribuir en su quehacer pedagógico.

También es importante resaltar que, los procesos de reintucción ofrecen al docente, la oportunidad de actualizarse en los diferentes temas especializados que se necesitan para brindar un servicio a la comunidad educativa, adicional a esto, es un espacio donde se le brinda la oportunidad al docente de expresar su sentir frente a lo que ha vivido en el desempeño sus funciones. Esto permite a la institución identificar aspectos que puedan corregir y transformar para brindar una educación de calidad.

El 10% restante expresan que no es necesario recibir una reintucción para el cargo, ya que consideran que no ha habido cambios significativos en los procesos y todo se mantiene igual.

Según los directivos docentes, expresan que permanentemente se debe estar actualizando a los docentes, ya que son estos quienes deben estar a la vanguardia de la nueva información, además todo cambia y se está en un proceso donde se es fundamental innovar, transformar, proponer e incentivar a través de impactos pedagógicos y administrativos en la institución.

Aspectos a tener en cuenta en un programa de reintucción



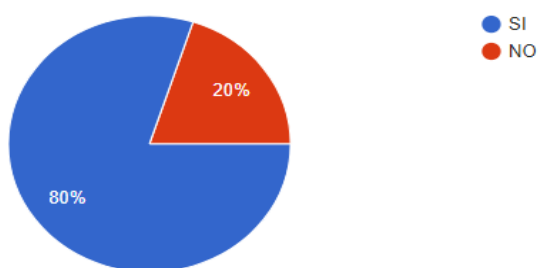
Gráfica 20

Del 100% de los docentes encuestados, el 60% señalan que los aspectos que deberían tenerse en cuenta en un proceso de reinducción deberían ser con un 60% normatividad, modelos pedagógicos e investigación, con un 30% currículo, evaluación educativa, y con un 10% inclusión, resolución de conflictos y teorías del aprendizaje.

Se observa que los docentes antiguos en la institución consideran que deberían brindarles capacitaciones relacionadas con el componente de gestión académica, es este fundamental en el desempeño de sus funciones cotidianas.

Teniendo en cuenta la información anterior y según lo señalado por Pilar Pozner (2004), la gestión académica, es donde se cultiva y se desarrolla el liderazgo tanto del directivo como del docente, para generar una cultura de calidad hacia el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Los directivos docentes deben conocer planes de estudio, enfoques pedagógicos, recursos para los aprendizajes, para de esta manera transmitirlo a su equipo docente y estos poderlos replicar a toda la comunidad. Siempre se debe estar en constante capacitación y formación, pues son los maestros el eje fundamental para educar con calidad.

Capacitación frente a nuevos procesos

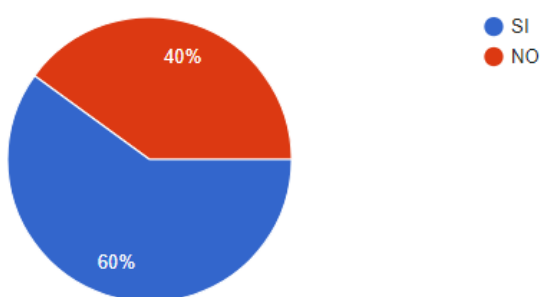


Gráfica 21

El 80% de los encuestados comentan que si se han recibido capacitaciones frente a los nuevos procesos, debido a la transición por la que está pasando el colegio en estos momentos, brindan herramientas claves que favorecen el trabajo y los avances significativos en la institución. El 20% expresan que la institución tiene otros intereses y no son precisamente la preparación de sus docentes.

Es importante tener en cuenta que la formación debe ir dirigida tanto al perfeccionamiento operativo y profesional como al crecimiento humano. Para Chiavenato se deben programar capacitaciones que permitan que los empleados sean mejores personas, desarrollen habilidades diferentes y proporcionen así un crecimiento integral del trabajador, con el propósito de hacerle entender lo valioso que es como ser humano y no únicamente como máquina productiva.

Reinducción promueve sentido de pertenencia



Gráfica 22

Teniendo en cuenta el gráfico anterior se evidencia que el 60% de los encuestados manifiestan que los programas de reinducción si promovieron el sentido de pertenencia y

compromiso en cuanto a la propuesta didáctica y construcción de nuevas metodologías, brindando elementos que les permitan recordar la razón por la cual están en esa institución y fortaleciendo procesos pedagógicos y humanos, el 40% aclaran que el sentido de pertenencia y el compromiso no lo promueve la empresa; sino el gusto por lo que se hace.

Para finalizar, la encuesta de reinducción aplicada a los 10 maestros se les indicó que mencionarán aspectos a mejorar frente a los procesos de reinducción, a lo que señalaron que se deben implementar capacitaciones misionales y retomar procesos inductivos para el personal nuevo, además que se debe tener en cuenta al iniciar el año, ya que se están empezando nuevos procesos y no se puede dar por hecho que se conoce toda la metodología de trabajo. Es importante poner en práctica estos procesos que son fundamentales para la labor pedagógica, con esto se pretende buscar estrategias de capacitación docente que genere impacto e innovación en el quehacer docente.

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en esta investigación y retomando a Pilar Pozner (2000), las nuevas ideas y las prácticas son la clave estratégica para poder adaptarse al nuevo contexto de una sociedad globalizada; en la cultura escolar la potestad de controlar se concentra en la organización por lo que deben existir agentes u dependencias encargadas de realizar labores específicas que garanticen resultados óptimos en los procesos, no solo se le ata la responsabilidad a las diferentes dependencias, también es cierto que se requiere de una buena comunicación, pues la falta de comunicación profesional al interior de una organización o institución genera enormes esfuerzos no siempre exitosos.

Es por esto que una estructura desarticulada tiende a crear obstáculos que desarrollan intereses corporativos y conflictivos con los fines de la organización. Es así que debe existir una

buena administración no solo donde sobresalga las relaciones como jerarquías de subordinación y dependencia sino a la construcción de redes de coordinación y cooperación profesional que logren propiciar espacios para la existencia de equipos que permitan la construcción colectiva de objetivos que orienten las prácticas profesionales y personales del equipo docente que conforma la institución educativa.

En vez de administrar personas, sería mucho más inteligente administrar con las personas la inteligencia de una organización está distribuida en los cerebros de las personas que la conforman, si la organización solo utiliza algunos cerebros de su personal directivo, estará utilizando solo un pequeño porcentaje de su potencial de inteligencia. La organización inteligente es la que utiliza la mayor proporción posible de los cerebros que tiene a su disposición y que no desperdicia talentos.

Idalberto Chiavenato (1992)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, los miembros de una organización están en la capacidad de brindar ideas, proponer nuevas estrategias que faciliten y mejoren las condiciones de su trabajo, todos los docentes deben ir hacia un mismo objetivo, sentir agrado por lo que hacen, estar en constante formación personal y profesional que contribuya a mejorar el clima laboral. Para ello se deben disponer espacios de formación, desarrollo personal y profesional a través de capacitaciones que brinden a docentes nuevos preparación para desempeñar con excelencia las tareas específicas del puesto que va a ocupar.

Para Chiavenator (2008), la capacitación se orienta al presente, se centra en el puesto actual, pretende mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño

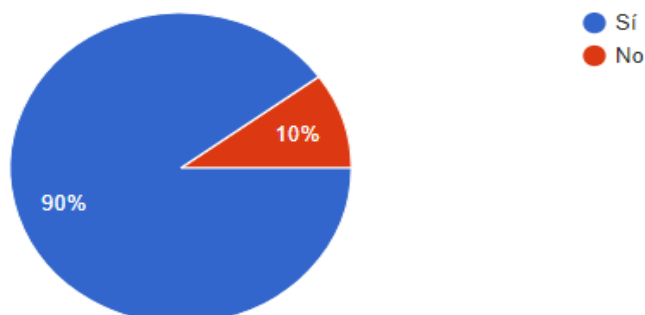
inmediato del trabajo y para los docentes que llevan más tiempo en la institución u organización, la capacitación permite desarrollar habilidades, transmite información y simultáneamente, busca cambiar las actitudes reactivas y conservadoras de las personas que llevan tiempo en la institución por actitudes proactivas e innovadoras con el fin de mejorar su trabajo en equipo y su creatividad.

Frente al desarrollo permite que los docentes desempeñen mejor sus actividades y las acondicionen para asumir importantes responsabilidades, se basa en las fortalezas individuales, ayuda a superar las debilidades y asegura en la organización un mejor clima laboral. En cuanto al desarrollo personal le permite a la institución una mayor capacidad de planeación y funcionamiento, actitud y compromiso para alcanzar los objetivos estratégicos, mejorar la eficiencia y efectividad en los funcionarios y por ultimo potenciar y desarrollar cualidades y habilidades de los maestros que se encuentran vinculados con la institución.

Categoría 3 Práctica pedagógica

Frente al tercer objetivo Establecer la incidencia entre los procesos de inducción y reinducción con la práctica pedagógica de los docentes del Institución Educativa Distrital Santa Lucia. Se evidencio que:

No recibir inducción afectaría la práctica pedagógica



De acuerdo al gráfico anterior se observa que el 90% de los docentes nuevos encuestados responden que si afectaría la práctica pedagógica al no recibir inducción, ya que se desconocen los procesos académicos que lleva la institución, no permite un conocimiento y diagnóstico objetivo de las necesidades, además porque la ejecución de las actividades a desarrollar requieren de un momento, orden y paso a paso que es el que brinda ese proceso de inducción. El 10% restante comentan que no, porque la práctica pedagógica es metodología y manejo de grupo de cada docente.

Teniendo en cuenta lo manifestado por los docentes nuevos encuestados se observa que las personas que se vinculan por primera vez a una institución deben recibir una inducción general frente a la organización a la cual van a pertenecer y también una inducción específica sobre el puesto de trabajo ya que a través de este direccionamiento se orientan procesos pedagógicos, que contribuirán al desempeño óptimo de sus funciones.

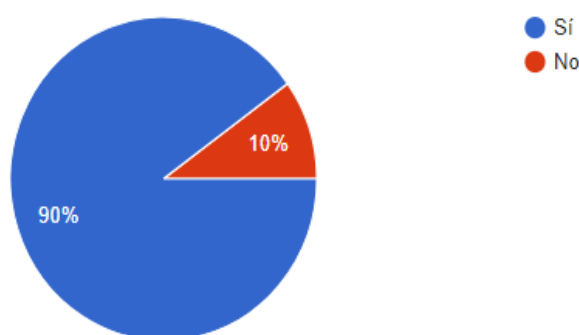
Es importante mencionar que cada institución educativa tiene una cultura organizacional, lo que le da su propia identidad, también un enfoque pedagógico, plan de estudios, programación por áreas a lo que se le debe dedicar tiempo para capacitar al nuevo colaborador.

Plantea Pilar Pozner (2000), que los directivos tienen que movilizar la cultura de trabajo, transformar con mucho liderazgo para generar más aprendizajes, trabajo en equipo, espacios de formación profesional que contribuyan a mejorar la calidad de la educación. De alguna manera si

estos espacios se brindan a los maestros su rol en el aula y fuera de ella serían diferentes, habría mayor compromiso, innovación y motivación en su quehacer pedagógico.

Al entrevistar a los directivos docentes manifiestan que el no recibir inducción a tiempo sí afectaría la práctica pedagógica, ya que si el nuevo docente no sabe que debe hacer no realizaría un buen trabajo, se mostraría inseguro, temeroso de proponer nuevas ideas y estrategias de trabajo, se presentarían problemas de comunicación y esto tendría un impacto negativo en el desarrollo de sus tareas. Adicional a esto no existiría identidad institucional y sentido de pertenencia.

Reinducción ayuda a cualificar su práctica pedagógica



Gráfica 24

El 90% de los docentes encuestados expresaron que sí, porque si uno conoce la normativa, los procesos pedagógicos y curriculares se pueden llevar a cabo con mayor seguridad

la labor, además de tener afianzamiento en los procesos se puede ver evidenciado en el quehacer docente. El 10% manifiesta que los procesos de reinducción no pueden condicionar la práctica ya que si no los hay igual se debe dar cumplimiento con los indicadores propuestos por la institución.

Los docentes encuestados manifiestan que al no recibir reinducción afectaría su ejercicio profesional, no tendrían conocimientos claros de los cambios y transformaciones que ha tenido la institución, ya que si desconocen las normas establecidas pueden llegar a equivocarse en la labor y no dar los mejores resultados, por ello debe haber una comunicación asertiva y trabajo en equipo, todos trabajando por un mismo objetivo. Adicional a esto la educación debe estar en continuo mejoramiento y evolucionando en pro del bienestar estudiantil.

De acuerdo a lo manifestado por los docentes se realizó una encuesta que señala tres aspectos: pedagógico, personal y administrativo, que tienen mayor incidencia en su práctica pedagógica, de acuerdo a las orientaciones brindadas en los procesos de inducción y reinducción recibidos por la Institución Santa Lucia para el desempeño de su cargo. La indicación de los valores asignados para la evaluación es:

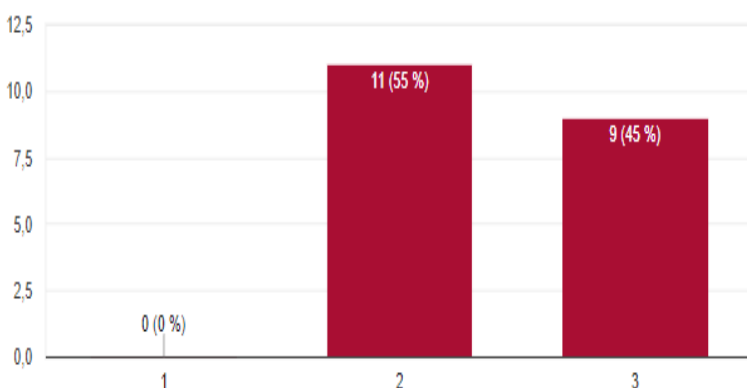
1= Nunca

2= Algunas veces

3= Siempre

Pedagógico

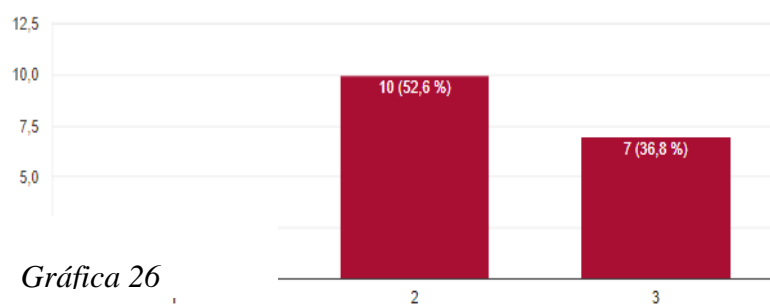
Aplica todas las fases de la unidad didáctica



Gráfica 25

Del 100% de docentes encuestados el 55 % manifiestan que las fases de la unidad didáctica no las aplican en su totalidad, debido al tiempo que tienen para cada sesión, además los docentes nuevos expresan que no se indicó de manera clara en el momento de la inducción frente a la ejecución de este proceso.

Orienta adecuadamente las etapas de los proyectos de aprendizaje



Gráfica 26

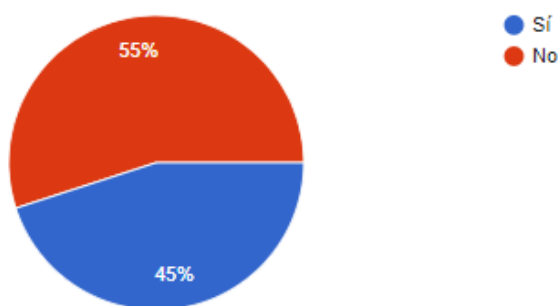
El 52.6% de los docentes encuestados señalan que algunas veces orientan las etapas de los proyectos que indica la institución educativa Santa Lucia, el 36.8% manifiesta que siempre lo realiza y el 10.5% refiere nunca haberlo orientado.

En conversaciones con los coordinadores entrevistados manifiestan que se les brinda orientación a los docentes de manera general acerca del funcionamiento de los proyectos en la

institución. Por lo anterior se evidencia que se deben hacer capacitaciones relacionadas con los proyectos de la institución y dinámicas internas de planeaciones y unidades de clase, para garantizar que los procesos se cumplan como lo requiere la organización.

Conocimiento específico

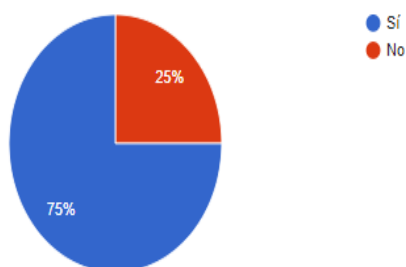
Ha recibido capacitación específica en temas afines a su área



Gráfica 27

Del 100% de encuestados el 55% manifiestan que la institución educativa no realiza capacitaciones específicas en temas afines con el área en la que se desempeñan, por lo que se considera importante que se brinden estas orientaciones ya que ayudaría a cualificar la práctica de cada docente en el aula.

Los temas abordados en jornadas pedagógicas ayudan a cualificar su práctica pedagógica

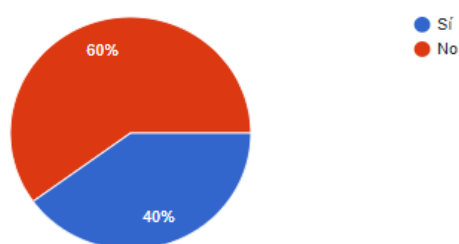


Gráfica 28

Del 100% de encuestados el 75% consideran que las jornadas pedagógicas ayudan a cualificar su práctica pedagógica, sin duda expresan que deberían brindar herramientas que se puedan ejecutar al interior de las aulas, no solo teoría. El otro 25% manifiestan que en las jornadas pedagógicas se abordan otras temáticas que desvían el quehacer pedagógico de los docentes en las aulas de clase.

Modelo pedagógico

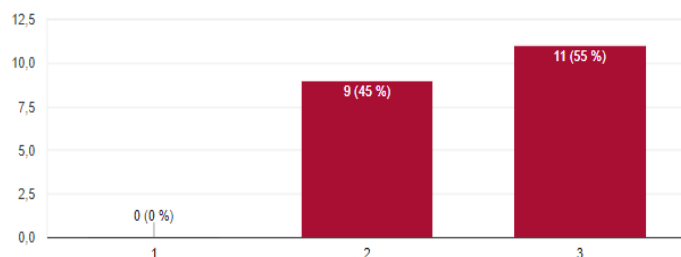
Recibió inducción o reinducción frente a estrategias didácticas para abordar el nuevo modelo pedagógico



Gráfica 29

Del 100% de encuestados el 60% manifiesta que no han recibido inducción ni reinducción sobre estrategias didácticas para abordar el nuevo modelo pedagógico (Enseñanza Para la Comprensión) lo que dificulta la ejecución total de este. El 40 % restante expresan que solo se recibió orientación de los docentes de la universidad de Unicafam desde la teoría.

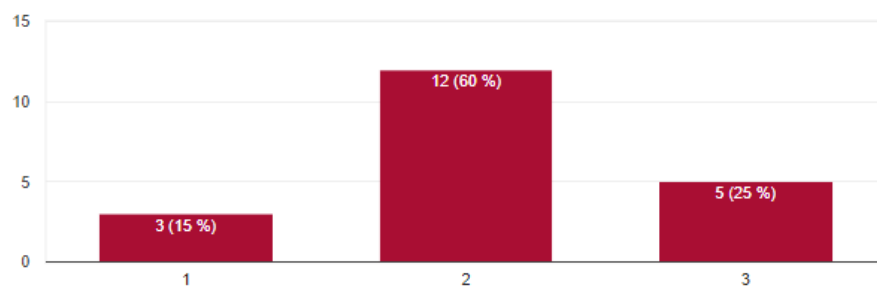
Explica y aplica auto-evaluación con los estudiantes



Gráfica 30

Del 100% de encuestados el 55% manifiestan que siempre aplican procesos de auto-evaluación con sus estudiantes; pero expresan que hacen falta capacitaciones específicas sobre SIE.

Utiliza estrategias diferenciales para el manejo de atención de estudiantes con dificultades

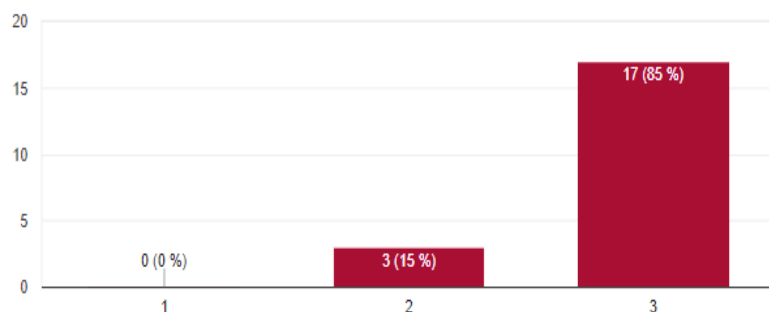


Gráfica 31

Del 100% de encuestados el 60 % manifiestan que a veces utilizan estrategias para el manejo de atención a estudiantes con dificultades, el 25% expresa que siempre lo utiliza y el 15% aclaran que el colegio no les ha brindado acompañamiento frente al manejo de atención a estudiantes con dificultades por lo que nunca utilizan estrategias.

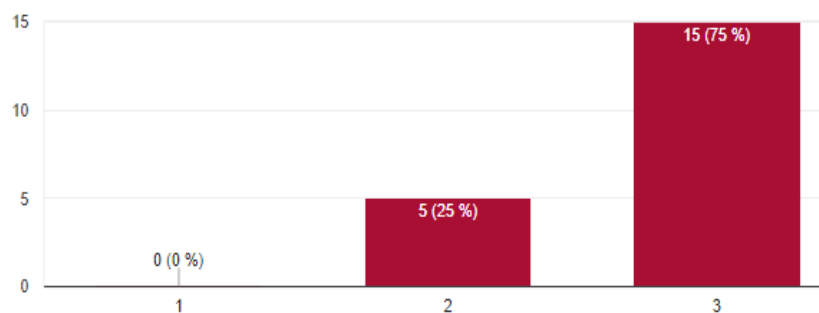
Relación maestro- estudiante

Da responsabilidad a los estudiantes y los controla



Los encuestados el 85% expresan que siempre asignan responsabilidad a sus estudiantes, afirman que delegar funciones en ellos potencializa habilidades, seguridad, confianza, sube el autoestima y genera mayor interés. El 25% restantes manifiestan que a veces asignan funciones a sus estudiantes ya que pierden la atención den la clase y en ocasiones se quedan atrasados por estar haciendo cosas adicionales que se le solicita que realice.

Tiene tiempo para sus estudiantes



Gráfica 33

Del 100% de encuestados el 75% manifiestan que siempre dedican tiempo a sus estudiantes, pues consideran que es importante escuchar lo que piensan y sienten, para de esta manera orientarlos y guiarlos en los procesos académicos y personales. Mientras que el 25% comentan que a veces dedican el tiempo a sus estudiantes ya que prefieren guardar las distancias para evitar malos entendidos.

Por la información anteriormente recopilada se observa que la institución debe brindar capacitaciones constantemente a su equipo docente, buscando así mejorar el sentido de pertenencia y el conocimiento que tienen de la caja de compensación, a través de la reinducción se busca actualizar conocimientos, historias, objetivos estratégicos, nuevos servicios, a nivel académico cambios en cuanto al modelo pedagógico, sistema de evaluación, mallas curriculares. Todo esto con el fin de optimizar el trabajo práctico de los maestros en el aula y mejorar la calidad en la educación.

Sin duda los maestros que llevan más años en la institución, deben estar en constante formación, frente a los nuevos procesos y transformaciones que ha tenido el colegio, pues se acostumbran a la rutina, repetir las mismas tareas, acciones que de alguna manera los lleva a relacionarse con la empresa y los compañeros como lo han venido haciendo siempre, pero en ocasiones es importante salir de la zona de confort, disponer la mente a nuevas ideas, ser receptivos y flexibles al cambio.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dando respuesta a la pregunta de investigación orientada a: qué procesos de inducción y reinducción han recibido los docentes de la Institución Educativa Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica. Se concluye que:

5.1 CONCLUSIONES

- Se recibe una inducción general que realiza la caja de compensación Familiar Cafam donde se contextualiza al nuevo docente. Posterior a ello al ingresar al colegio reciben nuevamente una inducción general respecto a la misión, visión, PEI, filosofía institucional, modelo pedagógico y una inducción específica del cargo que desempeñaran en tiempos muy cortos lo que genera confusión a la hora de ejecutar sus funciones.

Frente a los procesos de reinducción se observa que el colegio ha brindado capacitaciones a los docentes, pero estas no han sido de gran impacto por la manera como las abordan y las estrategias dinámicas que emplean para transmitir el conocimiento.

- Los procesos de inducción y reinducción son estrategias que utiliza la institución para orientar el buen desempeño de una persona, aportar a su formación personal y profesional en un cargo específico a realizar, para ello es importante que las instituciones educativas realicen una evaluación y seguimiento de los programas de capacitación y desarrollo, con cada tema que se dé a conocer a los colaboradores ya sea de manera grupal o individual, presencial o virtual debe ser evaluado y retroalimentado, para así paulatinamente ir mejorando y perfeccionando en los procesos.

- La administración de la institución educativa, no es solo relaciones como jerarquías de subordinación y dependencia; sino construcción de redes de coordinación que logren asumir los procesos de inducción y reinducción con mayor rigurosidad, ya que estos los que fortalecen la formación y preparación del equipo docente para brindar un servicio de calidad a toda la comunidad educativa.
- Existen muchas investigaciones relacionadas con procesos de inducción y reinducción que destacan la importancia de un acompañamiento constante al docente que se integra con la nueva organización o las actualizaciones que se le ofrecen a aquellos que llevan más tiempo con las instituciones, esto con el objetivo de conseguir que aprendan valores, normas, pautas de comportamiento que son imprescindibles para la institución y relevantes para el buen desempeño de sus funciones
- Las personas que se vinculan por primera vez a una institución estarán en constante seguimiento y acompañamiento por lo menos un año donde se acoplen a las dinámicas de trabajo y puedan tener un desempeño óptimo en su labor, por otro lado los docentes antiguos se les debe capacitar, desarrollar habilidades que busquen cambiar las actitudes reactivas y conservadoras, por actitudes proactivas e innovadoras con el fin de mejorar su trabajo en equipo y su creatividad.
- Delegar un área específica que brinde acompañamiento y orientación en los procesos de inducción, además de suministrar material en físico que le permita al nuevo docente tener un acercamiento más amplio hacia su quehacer pedagógico. Este acompañamiento

no puede darse solo en un primer momento; debe ser constante hasta que haya un empoderamiento del cargo, esto garantizará mejores resultados a nivel institucional.

5.2 RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la investigación realizada se hace pertinente realizar las siguientes recomendaciones

Inducción

- Implementar un formato de evaluación de inducción o capacitación recibida, con el fin de evidenciar el aprendizaje adquirido por el docente durante el tiempo de formación y orientación
- Los procesos de inducción deben ser mínimo de un mes, donde haya un acompañamiento constante en el proceso y se esté retroalimentando al docente en el desempeño de sus funciones pedagógicas y administrativas.
- Las capacitaciones e inducciones debe pensarse de una manera diferente, rompiendo el esquema de lo tradicional, transmitiendo al maestro el conocimiento desde una habilidad específica (visual, auditiva o kinestésica) donde se logre impactar y se adquiera de una manera real.

Reinducción

- Es importante profundizar en temas afines con las áreas específicas de los maestros pues a través de estas se brindan herramientas didácticas y metodológicas que ayudan a cualificar su práctica pedagógica.

- Debido a la alta rotación de los maestros del Instituto Educativo Distrital Santa Lucia, se estima conveniente realizar una encuesta o entrevista de salida, donde el empleado pueda dar a conocer no solo su opinión sincera acerca de la institución; sino también las razones que motivaron su salida. De esta manera se podrán observar deficiencias de la organización y se realizaran acciones de mejora.
- Propiciar espacios donde se brinden actividades que le permitan al docente poner a prueba conocimientos relacionados con la institución educativa frente a procesos de cambio y transformación generados recientemente.

5.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante la investigación se presentaron ciertas dificultades con los tiempos establecidos para aplicar los instrumentos, los directivos docentes y los docentes estaban ocupados en sus labores y no podían colaborar en la aplicabilidad de las encuestas y las entrevistas, adicional a esto la red WIFI de la institución no era muy buena, razón que obstaculizaba el desarrollo y la puntualidad en la ejecución de los mismos. Por otro lado la población es fluctuante, lo que hace que sean más dispendiosos los procesos.

REFERENTES

- Acosta, M. (2000). Desarrollo de recursos humanos. (Tesis de maestría). Universidad de Tamaulipas, México
- Armstrong, M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Bogotá: Legis
- Campos, M., Korner, A. (2006). Formación Inicial Docente. UNESCO

- Castellano, L., Torres, G., (2010). Propuesta de inducción como espacio de formación y capacitación para docentes de las Instituciones Oficiales del Distrito Capital. (Tesis de maestría). Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia
- Chiavenato Idalberto (1999) “administración de recursos humanos” quinta ed. Editorial McGraw Hill
- Chiavenato Idalberto (1996) Administración de recursos humanos. Segunda ed. McGraw Hill
- Congreso de la República Colombia. Ley 115 de 1994. Ley General de Educación
- French. Wendell.(1995) Desarrollo organizacional. España 5ta edición Pearson Prentice Hall
- Guevara N. Leonel. (2005). Gerencia social en la educación. Bogotá: Canapro
- Hernández Sampieri, R (2014) Metodología de la Investigación. México 6ta edición McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado Ramiro (2015). Guía Práctica para la Gestión de los Recursos Humanos. Quinta ed.
- Imbernón, F. (1997). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: GRAÓ
- Marcelo, C. (1994). Formación de profesorado para el cambio educativo. Barcelona: PPU
- Ministerio de Educación Nacional. Estatuto de profesionalización docente (Decreto 1278 de 2002)
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Bogotá Colombia
- Naranjo A. Bernardo. (2007). El proceso de inducción personal. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-de-induccion-de-personal/>

- Orrego, L., Orozco, L. (2008). Selección de personal por competencias e inducción del personal administrativo. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Pereira
- Pozner, P (2000). Directivos docentes competentes para establecimientos educativos competentes. Santillana
- Pozner, P. (2004). Gestión Educativa Estratégica. Recuperado de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo02.pdf>
- Robles, M. (2014). Procesos de inducción al personal docente del nivel primario de los centros educativos oficiales del área urbana del municipio de Zacapa. (Trabajo de Grado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Rodriguez, C. (1998). El control interno y los principios de evaluación de la Gestion en las Entidades del Estado. Bogotá: Dike
- Santos G. Miguel. (1997). La luz del prisma Para comprender las organizaciones educativas. Malaga: Aljibe
- Sabino, C (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo
- Tardif, M. (2004) Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Portugal: Narcea
- Vecino, J. (2015). Reinducción de personal, herramientas para la retención del talento. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/re-inducción-de-personal-herramientas-para-la-retención-del-talento/>

ANEXOS

Anexo 1 Prueba piloto

INFORMACION GENERAL

Docente de que asignatura: _____

ESTUDIOS DE PREGRADO REALIZADOS	
TÍTULO OBTENIDO	
ESTUDIOS DE POSTGRADO REALIZADOS	
TÍTULO OBTENIDO	

Grados en los que desempeña su labor: _____

¿Tiempo que lleva en la institución? _____

¿Tiene conocimiento acerca de la cultura Cafam? SI___ NO ___

¿Por qué?

¿Considera usted que los procesos de inducción adelantados por el colegio Cafam Santa Lucia responden a las expectativas y necesidades de los docentes?

En caso de afirmativo indique en que aspecto. Si su respuesta es negativa explique ¿por qué?

3. Señala con una X en cuales de los siguientes temas se le capacitó en la inducción para ingresar al colegio Cafam Santa Lucia

Bienestar laboral ____ modelos pedagógicos

Evaluación educativa ____

Normatividad ____

Currículo ____

Metodología didáctica ____

Política Pública Educativa ____ Resolución de conflictos ____

otras, ¿cuáles?_____

¿Qué aspectos propone usted deberían tenerse en cuenta para un programa de inducción?

¿Considera usted que el colegio Cafam Santa Lucia le ha brindado orientación y seguimiento durante el proceso de inducción? SI ____ NO ____

Indique ¿Quién de la institución realizó esta función?

G¿Los programas de inducción logran promover en los docentes el sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa? SI ____ NO ____

En caso afirmativo, explique en qué aspectos? / Si su respuesta es negativa explique ¿por qué?

¿La inducción le brindo elementos en relación con la normatividad, gestión institucional, currículo entre otras? SI ____ NO ____

En caso afirmativo, explique ¿por qué? / Si su respuesta es negativa explique ¿qué le hubiese gustado conocer?

¿La falta de un proceso adecuado de inducción en qué aspectos está afectando su práctica docente?

¿Qué sugerencia o recomendaciones le daría usted a la institución educativa Cafam Santa Lucia?

Posterior a esta prueba piloto se construye un cuestionario en google formulari donde se llevara a cabo la aplicación del instrumento encuesta

Anexo 2 Instrumento encuesta inducción

Inducción docentes del colegio Cafam Santa Lucia

Conocer las percepciones que tienen los docentes que se vinculan por primera vez a la Institución Educativa Cafam Santa Lucia frente a los procesos de inducción recibidos.

INFORMACIÓN GENERAL

Descripción (opcional)

Estudio de pregrado realizado. Título obtenido

Texto de respuesta corta

Estudio de posgrado realizado. Título obtenido

Texto de respuesta corta

Años de experiencia como docente

Texto de respuesta corta

Tiempo que lleva en la Institución

Texto de respuesta corta

Área de desempeño

Texto de respuesta corta

Anexo 3 Encuesta procesos de reinducción

REINDUCCIÓN DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO CAFAM SANTA LUCIA
Conocer las percepciones que tienen los docentes en relación con los procesos de reinducción adelantados en la Institución Educativa Cafam Santa Lucía
INFORMACIÓN GENERAL
Descripción (opcional)
Estudios de pregrado realizado. Título obtenido
Texto de respuesta corto
Estudio de Postgrado realizado. Título obtenido
Texto de respuesta corto
Área de desempeño
Texto de respuesta corto
Grados a cargo
Texto de respuesta corto
¿Tiempo que lleva en la Institución?
Texto de respuesta corto
EXPECTATIVAS EN TORNO A LA REINDUCCIÓN
Descripción (opcional)
¿Tiene conocimiento de la cultura Cafam? *
<input type="radio"/> Sí
<input type="radio"/> No
Si su respuesta es afirmativa, qué conoce de la cultura Cafam
Texto de respuesta largo
La Institución ha realizado procesos de reinducción a los docentes *
<input type="radio"/> Sí
<input type="radio"/> No

Anexo 4 Encuesta de desempeño

Evaluación De Desempeño

De los procesos de inducción y reinducción recibidos, podría señalar en que aspectos pedagógicos, personales y administrativos, aportó esa orientación y capacitación.

Ciclo al que pertenece

☐ Ciclo I
☐ Ciclo II
☐ Ciclo III

Señale si es *

1. Nuevo (menor a dos años)

2. Antiguo (mayor a 2 años)

Pedagógico

Descripción (opcional)

Aplica todas las fases de la unidad Didáctica *

	1	2	3	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Asesora permanentemente al estudiante *

	1	2	3	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Explica y aplica auto evaluación con los estudiantes *

	1	2	3	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Anexo 5 Entrevista a Directivos

Entrevista a Directivos

Objetivo: Conocer las percepciones que tienen los directivos docentes en relación con los procesos de inducción y reinducción realizados en la Institución Educativa Santa Lucia

INFORMACIÓN GENERAL

Estudio de pregrado

Estudio de postgrado

Cargo que desempeña

Tiempo que lleva en la institución

Tiempo que lleva en el cargo

EXPECTATIVAS EN TORNO A LOS PROCESOS

¿Qué conocimiento tiene acerca de la cultura Cafam?

¿Qué entiende por procesos de inducción y reinducción?

Recibió inducción para asumir el cargo

¿Quiénes realizaron esa inducción?

Considera que los procesos de inducción y reinducción adelantados por el colegio responden a las expectativas y necesidades de los docentes.

¿Cuánto tiempo destina la institución para el desarrollo de la inducción y reinducción?

¿Usted cree que el tiempo es suficiente para la inducción y reinducción que se brinda al maestro?

¿Qué personas o institución intervienen en el proceso de inducción y reinducción?

¿Qué temáticas abordan en el proceso de inducción y reinducción?

¿Qué estrategias utiliza la institución para que el maestro se apropie del horizonte institucional?

Considera usted que la inducción promueve sentido de pertenencia ¿Por qué?

III INCIDENCIA EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Durante los procesos de inducción y reinducción brindo a los maestros materiales de orientación y consulta frente a la práctica pedagógica ¿Qué material?

Considera que no recibir inducción a tiempo afectaría la práctica pedagógica

Considera necesario recibir reinducción para retomar sus labores

Considera que un proceso de inducción y reinducción ayudan a cualificar su práctica pedagógica, ¿En qué aspectos?

¿Cómo relaciona la inducción recibida en Cafam con la práctica de pedagógica?